



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL SAN PEDRO DE PUTINA
PUNCO, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL SAN PEDRO DE PUTINA
PUNCO, AÑO 2024**

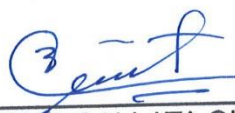
TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA

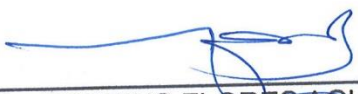
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

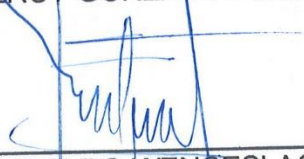
PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°212-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 28 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2022, presentado por **YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DITRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * 2do. MIEMBRO | : | Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|--------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | martes, 2 de setiembre de 2025 |
| * Hora | : | 8: 00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 444-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-12557** de fecha 10 de setiembre de 2024, del **Bach. YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DITRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DITRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. **Leopoldo Aguilar Pinto**
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 346-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-8793** de fecha 22 de julio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conduciente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DITRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024; presentado por el (la) **Bach. YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARL.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sr. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNO INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo ECA (2)



YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA

RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN PE...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:546370741

Fecha de entrega

15 ene 2026, 7:29 GMT-5

Fecha de descarga

15 ene 2026, 17:55 GMT-5

Nombre del archivo

T036_76680834_T.docx

Tamaño del archivo

15.9 MB

108 páginas

21.315 palabras

122.978 caracteres



TESIS UANCV

22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 21%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO TESIS	
RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76680834
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-0152-5009
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Datos de investigación	



Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco País: Perú Departamento: Puno Provincia: Sandia Distrito: San Pedro de Putina Punco Calle: Av. Circunvalación s/n, Plaza de Armas Latitud: -14.111651 Longitud: -69.048077  https://www.google.com/maps/place/Municipalidad,+San+Pedro+de+Putina+Punco/@-14.1130043,-69.0496811,17z/data=!4m1!1m8!3m7!1s0x91646901aba69e5d:0x7243a1f08f89f349!2sSan+Pedro+de+Putina+Punco,+21380!3b!18m2!3d-13.4766885!4d-69.1923916!16s%2Fm%2F043r63!3m5!1s0x9166a9bf79191e7d:0x3deb900d67de619d!8m2!3d-14.111833!4d-69.048145!16s%2Fg%2F11h7t8_fth?entry=ttu&g_ep=EgoyMDI1MTEwMi4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D
Año o rango de años en que se realizó la investigación	agosto 2024 – octubre 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Payé C. Quiñanica
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA identificado con DNI Nro. 76680834 en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación**, ☐ **Trabajo Académico** denominada:

RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de setiembre del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Con todo mi amor y gratitud a mis padres, quienes han sido la fuente inagotable de apoyo, comprensión y motivación a lo largo de mi vida. A mi madre, por su inmenso sacrificio, dedicación y por enseñarme el verdadero valor de la perseverancia y el esfuerzo. A mi padre, por su guía constante, sus sabios consejos y por inculcarme la importancia de la responsabilidad y el compromiso. Ambos han sido pilares fundamentales en este largo camino, y sin su presencia y cariño incondicional, este logro no hubiera sido posible. Esta tesis es el reflejo de todo lo que me han enseñado y de todo lo que les debo.



AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, institución que me brindó la oportunidad de formarme académicamente y de crecer tanto personal como profesionalmente. A sus distinguidos docentes, quienes con su entrega y conocimiento me guiaron en cada etapa del proceso educativo, ampliando mis horizontes y despertando en mí una profunda pasión por el aprendizaje. De manera especial, al Dr. Leopoldo Condori, mi asesor de tesis, por su valioso tiempo, orientación y paciencia a lo largo de la investigación. Asimismo, agradezco a todas las fuentes bibliográficas consultadas, cuyos contenidos enriquecieron significativamente mi trabajo, contribuyendo al desarrollo de este proyecto.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del planteamiento del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio	17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	18
2.2. Objetivos específicos.....	18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	19
3.1.1. Internacional	19
3.1.2. Nacional.....	21
3.1.3. Local	23
3.2. Marco teórico	24
3.2.1. Reconocimiento	25



3.2.1.1. Teorías del reconocimiento.....	27
3.2.1.2. Factores que influyen en el reconocimiento.....	29
3.2.1.3. Formas y mecanismos de reconocimiento.....	31
3.2.1.4. Impacto del reconocimiento en el comportamiento	34
3.2.1.5. Estrategias para mejorar el reconocimiento	36
3.2.1.6. Relación del reconocimiento con otras variables	38
3.2.2. Desempeño laboral	40
3.2.2.1. Modelos teóricos del desempeño laboral	42
3.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	45
3.2.2.3. Mejoras y estrategias para optimizar el desempeño laboral.....	48
3.3. Marco conceptual	50

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	53
4.2. Hipótesis específica.....	53
4.3. Variables	54
4.4. Operacionalización de variables.....	54

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	55
5.2. Método(s) aplicados a la investigación	55
5.3. Tipo de investigación	55
5.4. Nivel de investigación.....	56
5.5. Diseño de investigación.....	56
5.6. Población y muestra	56



5.6.1. Población	56
5.6.2. Muestra	56
5.7. Técnicas, fuentes e instrumento	57
5.7.1. Técnica.....	57
5.7.2. Instrumento	57
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	57
5.8.1. Confiabilidad	57
5.8.2. Validez	58
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	59
5.10. Contratación de hipótesis.....	60

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	65
6.2. Prueba de normalidad	65
6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación.....	66
6.4. Interpretación de las figuras de dispersión	67
6.5. Pruebas correlacionales	68
6.6. Discusión de resultados	73
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	90

Matriz de consistencia
Matriz de datos
Instrumento
Validez del instrumento
Evidencias de recojo de datos



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	54
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables	58
Tabla 3 Prueba estadística de la hipótesis general	60
Tabla 4 Prueba estadística de la hipótesis específica 1	61
Tabla 5 Prueba estadística de la hipótesis específica 2	62
Tabla 6 Prueba estadística de la hipótesis específica 3	63
Tabla 7 Prueba estadística de la hipótesis específica 4	64
Tabla 8 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	65
Tabla 9 Escala de valoración de las correlaciones	66
Tabla 10 Correlación de Pearson del objetivo general.....	68
Tabla 11 Correlación de Pearson del objetivo específico 1.....	69
Tabla 12 Correlación de Pearson del objetivo específico 2	70
Tabla 13 Correlación de Pearson del objetivo específico 3	71
Tabla 14 Correlación de Pearson del objetivo específico 4	72



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Escala del diagrama de dispersión.....	67
Figura 2 Diagrama de dispersión del objetivo general	68
Figura 3 Diagrama de dispersión del objetivo específico 1	69
Figura 4 Diagrama de dispersión del objetivo específico 2.....	70
Figura 5 Diagrama de dispersión del objetivo específico 3.....	71
Figura 6 Diagrama de dispersión del objetivo específico 4.....	72



RESUMEN

El problema general del estudio fue ¿Existe relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024? ¿Existe relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024? Por lo que el objetivo general fue; determinar el grado de relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. La metodología de estudio aplicada es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal. La población fueron los trabajadores de la municipalidad con una muestra censal de 53 trabajadores. La técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario, la confiabilidad del instrumento fue de ,810 y ,795 mostrando una buena confiabilidad, instrumento validado por dos expertos. Los resultados se hallaron con la correlación de Pearson entre las variables "Reconocimiento" y "Desempeño laboral" reveló un coeficiente de 0,729, lo que indica una correlación “alta positiva” entre ambas variables. La prueba estadística realizada con el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un nivel de significancia (p-valor) de 0,000, el cual es considerablemente menor al valor alfa de 0,05. Este valor sugiere que, a mayor reconocimiento, también se observa un mayor desempeño laboral, con una relación significativa.

Palabras clave: Económico, efectividad, eficiencia, formal, informal, público.



ABSTRACT

The general problem of the study was: Is there a relationship between recognition and job performance in the workers of the District Municipality of San Pedro de Putina Punco, year 2024? Is there a relationship between recognition and job performance in the workers of the District Municipality of San Pedro de Putina Punco, year 2024? Therefore, the general objective was to determine the degree of relationship between recognition and work performance in the workers of the District Municipality of San Pedro de Putina Punco, year 2024. The study methodology applied is quantitative approach, correlational level, applied type, non-experimental cross-sectional design. The population was the workers of the municipality with a census sample of 53 workers. The technique was the survey, the instrument was the questionnaire, the reliability of the instrument was .810 and .795 showing a good reliability, instrument validated by two experts. The results were found with the Pearson correlation between the variables "Recognition" and "Job performance" revealed a coefficient of 0.729, indicating a "high positive" correlation between both variables. The statistical test performed with Kendall's Tau-b coefficient showed a significance level (p-value) of 0.000, which is considerably lower than the alpha value of 0.05. This value suggests that the higher the recognition, the higher the job performance, with a significant relationship.

Key words: Economic, effectiveness, efficiency, formal, informal, public.



INTRODUCCIÓN

En un contexto global, el reconocimiento y el desempeño laboral se han convertido en pilares fundamentales para el desarrollo organizacional y la satisfacción de los empleados. Diversos estudios internacionales han demostrado que el reconocimiento adecuado de los logros y esfuerzos de los trabajadores no solo mejora su motivación y compromiso, sino que también se traslada en una crecida significativa de la producción y la eficiencia en el lugar de trabajo. La tendencia mundial apunta hacia la implementación de estrategias de reconocimiento laboral que no solo incluyan incentivos económicos, sino también el reconocimiento verbal y formal, que fomenten un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Este enfoque integral ha demostrado ser efectivo en distintos sectores y países, evidenciando el valor de una cultura organizacional que valore y premie el desempeño de sus empleados.

En el Perú, el tema del reconocimiento y el desempeño laboral ha tomado específica notabilidad en la actualidad, impulsado por un entorno económico y social en constante evolución. Las investigaciones realizadas en diversas instituciones públicas y privadas peruanas han resaltado la correlación positiva entre el reconocimiento laboral y la mejora en el rendimiento. En el ámbito nacional, se ve más interés por las organizaciones en desarrollar políticas de reconocimiento que promuevan el bienestar y la satisfacción laboral. Este interés responde a la necesidad de retener talento y fomentar un clima organizacional que favorezca la innovación y el crecimiento. Las iniciativas peruanas han comenzado a adoptar mejores prácticas globales, adaptándolas a la realidad local para maximizar su efectividad.

En el contexto local de la Municipio del Distrito de San Pedro de Putina Punco, en la provincia de Sandia, Puno, la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral adquiere una dimensión particular. La realidad socioeconómica de la región y las



características específicas de la administración municipal hacen que la implementación de políticas de reconocimiento sea un desafío y una oportunidad única. Este estudio se centra en analizar cómo el reconocimiento laboral impacta el desempeño de los colaboradores en esta municipalidad, considerando factores culturales, sociales y económicos propios del distrito. La investigación busca ofrecer una visión detallada y contextualizada de cómo el reconocimiento es una técnica eficaz para optimar el rendimiento y la satisfacción de los empleados, contribuyendo así al desarrollo sostenible y eficiente de la gestión pública local. Este proyecto se realiza siguiendo las pautas de la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, lo que lleva los criterios para avalar la calidad de los trabajos de investigación para lograr títulos profesionales.

El CAPÍTULO I presenta una descripción completa del problema de investigación, incluyendo el problema general y específicos, además de la justificación y sus limitaciones.

El CAPÍTULO II define claramente los objetivos generales y específicos de la investigación, dando una vista precisa de lo que se pretenden llegar.

El CAPÍTULO III se dedica a los fundamentos teóricos que sustentan la investigación, dando un marco teórico sólido y conceptual.

El CAPÍTULO IV trata sobre las hipótesis establecidas por el investigador y muestra la tabla de operacionalización, detallando cómo serán medidas y analizadas.

El CAPÍTULO V explica la metodología, la población y la muestra, los instrumentos y técnicas empleados.

El CAPÍTULO VI expone los resultados logrados, las conclusiones producidas de los datos y las recomendaciones basadas en los hallazgos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, el reconocimiento laboral ha sido ampliamente estudiado y vinculado con el desempeño laboral. Investigaciones realizadas por expertos en recursos humanos y psicología organizacional, como las de Brun y Dugas (2008), han indicado que el reconocimiento efectivo de los empleados contribuye significativamente a al avance del rendimiento, la motivación y la satisfacción laboral. Por ejemplo, un estudio realizado por el Instituto Gallup Neumann y Calderón (2019) reveló que los empleados que reciben reconocimiento frecuente tienen un 27% menos de probabilidades de sentirse estresados y son 14% más productivos que aquellos que no lo reciben. Sin embargo, a pesar de estos hallazgos, muchas organizaciones a nivel mundial aún no han implementado estrategias efectivas de reconocimiento, lo que resulta en una baja moral y un desempeño subóptimo entre los empleados.

En el contexto nacional, el Perú enfrenta desafíos similares en sus instituciones públicas. Estudios como el realizado por Ferrer y Herrera (2020), muestran que el reconocimiento laboral es insuficiente en muchas entidades del sector público, lo que impacta negativamente en el desempeño. Además, la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO (2021) indica que el 45% de los empleados públicos peruanos se sienten desmotivados debido a la falta de reconocimiento y a un sistema de evaluación de

desempeño ineficiente. Esta situación se agrava por una cultura organizacional rígida y burocrática que no fomenta la innovación ni el desarrollo profesional, limitando así la capacidad de las instituciones para alcanzar sus objetivos estratégicos y optimar la calidad de los servicios estatales.

A nivel local, la Municipio del Distrito de San Pedro de Putina Punco, en la provincia de Sandia, Puno, no es ajena a esta problemática. Los trabajadores de esta municipalidad enfrentan una serie de desafíos que afectan su desempeño laboral, incluyendo la escasez de estímulos y apreciación por su labor. La realidad socioeconómica de la región, caracterizada por limitados recursos financieros y altos niveles de pobreza, exacerba estas dificultades. Informes internos de la municipalidad y entrevistas con el personal revelan una percepción generalizada de desmotivación y una baja moral entre los empleados, quienes consideran que sus esfuerzos no son adecuadamente valorados. Esta situación ha resultado en un desempeño ineficiente y en una menor calidad de los servicios brindados a la comunidad, evidenciando la necesidad urgente de implementar políticas de reconocimiento que motiven y fortalezcan el compromiso de los trabajadores municipales.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Putina Punco, ubicada en la provincia de Sandia, región Puno, Perú. El estudio se centró específicamente en las instalaciones y dependencias administrativas de dicha entidad, donde se desempeñan las funciones y actividades propias de la gestión municipal.

1.2.2. Delimitación social

La población objeto de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Putina Punco, quienes laboran en las

diferentes áreas administrativas y de gestión de la entidad. El análisis consideró tanto al personal de planta como a los contratados, excluyendo a terceros o personal eventual que no forma parte de la estructura orgánica institucional.

1.2.3. Delimitación temporal

El estudio se llevó a cabo durante el año 2024, tomando como periodo de referencia los datos recopilados y la aplicación de instrumentos durante los meses establecidos en el cronograma de investigación, en concordancia con la planificación académica y administrativa de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

1.3. Formulación del planteamiento del problema

1.3.1. Problema general

¿Existe relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024?

PE4. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024?



1.4. Justificación del estudio

En lo teórico, aporta significativamente a la estructura de conocimiento habida de la relación entre el reconocimiento laboral y el desempeño de los trabajadores, específicamente en el contexto medio público en áreas rurales. Aunque existe una amplia literatura sobre estos temas, hay una brecha en la investigación que aborda cómo estas dinámicas se desarrollan en municipalidades de regiones económicamente desfavorecidas y culturalmente diversas como San Pedro de Putina Punco. Este trabajo no solo amplía el entendimiento sobre los elementos que instan en el desempeño laboral en contextos específicos, sino que también proporciona un marco conceptual que puede ser utilizado en estudios futuros para analizar situaciones similares en otras regiones.

En lo práctico, da soluciones concretas para mejorar el desempeño laboral en el Municipio del Distrito de San Pedro de Putina Punco. Al identificar las principales áreas donde el reconocimiento laboral es deficiente y cómo esto impacta negativamente en la motivación y el rendimiento, el estudio proporciona recomendaciones dadas en antecedentes para la ejecución de políticas efectivas de reconocimiento. Estas recomendaciones no solo tienen el potencial de mejorar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, sino que pueden contribuir a la eficiencia general de la administración municipal, resultando en una mejor prestación de servicios a la comunidad local.

Metodológicamente, este estudio aporta un enfoque innovador al utilizar una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para analizar el problema. La integración de encuestas, entrevistas y análisis de datos permite una comprensión profunda y holística de la situación actual y de las percepciones de los trabajadores sobre el reconocimiento y su desempeño laboral. Este enfoque metodológico no solo fortalece la validez y fiabilidad de los hallazgos, sino que también puede servir como modelo para futuras investigaciones en contextos similares, proporcionando una estructura sólida para estudios que buscan explorar la relación en el reconocimiento y el desempeño laboral en otras municipalidades o sectores del servicio público.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024.

OE2. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024.

OE3. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024.

OE4. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Internacional

Khaemba et al. (2024) en el artículo "prácticas de reconocimiento de los empleados y rendimiento del profesorado en Kenia" se centra en estudiar la relación entre las prácticas de reconocimiento a los empleados y el desempeño de los maestros. Utilizando un enfoque de métodos mixtos, se realizó con una muestra de 126 jefes de departamento, 19 directores. Los resultados dieron una correlación positiva significativa del reconocimiento de los empleados y el desempeño de los profesores ($r = 0.917$, $p < 0.01$), indicando que un aumento en el reconocimiento puede mejorar el desempeño en un 91.7% ($\beta = 0.917$). La conclusión destaca la importancia de implementar estrategias de reconocimiento de manera consistente y justa para fomentar el progreso constante, el ingenio y la invención en el entorno educativo.

Tafese (2024) en el artículo "el efecto de las prácticas de desarrollo de RR.HH en el desempeño con la función de mediador de la satisfacción laboral" examina el impacto de manejos de desarrollo de RR.HH en el rendimiento laboral, con la satisfacción laboral. Utilizando una metodología cuantitativa, se aplicó un cuestionario estandarizado a una muestra de 312 miembros del personal académico. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa, siendo la

satisfacción laboral un mediador clave ($\beta = 0.505$, $p < 0.001$). Además, se observó que el desarrollo profesional académico y la planificación de sucesión tienen un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral ($\beta = 0.311$, $p < 0.001$). La conclusión sugiere que las universidades deben centrarse en mejorar las prácticas de desarrollo de RR.HH, así como la formación y el progreso, el trabajo en equipo y la consejería, para más la satisfacción y el desarrollo del personal académico.

Huo y Jiang (2023) en el artículo "conflicto vida privada y rendimiento laboral del empleado" tiene como objetivo investigar cómo el conflicto entre trabajo y vida personal perjudica el desempeño laboral. El estudio se realizó con trabajadores del sector hotelero en China. Los resultados demostraron que el conflicto entre trabajo y vida personal tiene un impacto negativo significativo en el desempeño laboral a través de su efecto adverso en el bienestar de los empleados ($b = -0.02$, 95% CI $[-0.04, -0.004]$). Además, se encontró que la extraversión amplifica este efecto negativo, ya que los empleados extravertidos experimentan una mayor disminución en el bienestar y el desempeño cuando enfrentan conflictos entre trabajo y vida personal ($b = -0.03$, 95% CI $[-0.06, -0.01]$). La conclusión sugiere que las organizaciones deberían implementar prácticas de apoyo familiar y considerar los rasgos de personalidad de los empleados para mitigar los efectos negativos del conflicto entre trabajo y vida personal en su bienestar y desempeño.

Yang et al. (2022) el artículo como propósito investiga cómo el reconocimiento de los empleados afecta el desempeño en las tareas y los comportamientos. La metodología empleada incluyó un enfoque de muestreo transversal, recopilando 256 cuestionarios válidos de 58 grupos. Los resultados mostraron que el reconocimiento tiene un efecto positivo significativo tanto en el rendimiento de las tareas ($B = 0.17$, $p < 0.05$) como en los OCB ($B = 0.18$, $p < 0.01$).

Además, se encontró que el orgullo auténtico medía esta relación, mientras que el orgullo hubrístico la moderaba positivamente, fortaleciendo el efecto en niveles altos de orgullo hubrístico. La conclusión resalta que el reconocimiento de los empleados no solo mejora el desempeño en sus tareas, sino que también fomenta comportamientos proactivos y de apoyo dentro de la organización, siendo las emociones de orgullo un mecanismo clave en este proceso.

Forson et al. (2021) en el artículo "motivación de los colaboradores y rendimiento laboral: " tiene como objetivo examinar la relación. Tiene una muestra de 159 maestros de una población de 678. Tiene un impacto positivo en el desempeño laboral ($R^2 = 0.88$). La conclusión indica que mejorar estas condiciones puede ampliar la satisfacción y motivación de los maestros, lo que da un buen desempeño educativo y una menor tasa de deserción entre los maestros.

3.1.2. Nacional

Rodriguez et al. (2023) en el artículo "conexión del compromiso organizacional con la labor en grupo en Perú" su objetivo determinar la relación, se dio por la aplicación de cuestionarios a una muestra de 94 trabajadores. La conclusión destaca que al generar un sentido de propiedades en los colaboradores y dar oportunidades de progreso laboral, se mejora la comunicación y se reconocen las necesidades de los empleados, impacto positivamente en la toma de medidas y en el alcance de los propósitos técnicos del municipio.

Alomia et al. (2023) en el artículo "elementos sociodemográficos, estimulación laboral, inteligencia emocional, calidad de vida laboral y su conexión con el rendimiento laboral en colaboradores de la Salud" tiene como objetivo determinar cómo se asocian los factores analizados. La conclusión enfatiza que el desempeño laboral en el medio de la salud está influenciado positivamente, lo que

enfatisa el valor del apoyo emocional, la participación y el dialogo en el entorno de la salud para mejorar la eficiencia laboral y la calidad de la vida.

Triguero et al. (2022) en el artículo "el efecto de la cultura organizativa dada en el colectivismo sobre el compromiso en las organizaciones estatales" tiene como objetivo investigar es el impacto. Utilizando un enfoque cuantitativo, se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para estudiar datos de 214 empleados de organizaciones públicas. Los resultados revelaron que una cultura organizacional colectivista aumenta significativamente el compromiso afectivo ($B = 0.587$, $p < 0.001$), normativo ($B = 0.718$, $p < 0.001$) y de continuidad ($B = 0.391$, $p < 0.001$) de los empleados. La conclusión sugiere que promover una cultura de colectivismo en las organizaciones públicas fortalece la fidelidad y la identificación de los empleados con la organización, aumentando así su rendimiento y permanencia.

Calle (2021) en el artículo "motivación y su relación con la atención al ciudadano". Los resultados mostraron una correlación positiva moderada. La conclusión destaca que mejorar la motivación del personal, tanto intrínseca como extrínseca, es crucial para optimizar la calidad de la asistencia al habitante, sugiriendo que estrategias de motivación adecuadas pueden llevar a más satisfacción y eficiencia en la asistencia de servicios estatales.

Nolazco et al. (2021) en el artículo "motivación laboral en una entidad de servicios de Lima" busca analizar y establecer los elementos predominantes de la motivación laboral de los colaboradores. La población incluye 30 colaboradores y ex colaboradores. Los resultados demuestran una desmotivación significativa relacionada con la falta de reconocimientos, bonos de incentivos y estímulos adicionales al salario, así como la autonomía limitada en el trabajo. La conclusión sugiere que, para mejorar la motivación laboral, es fundamental implementar

estrategias que incluyan flexibilidad horaria, feedback constante, integración y fomento de la investigación, además de abrirse a nuevas formas de resolución de problemas.

3.1.3. Local

Chambi y Pacuri (2023) en el estudio titulado "clima laboral y su impacto en el desempeño laboral de Mia Market" su objetivo principal determinar la influencia. La población estudiada incluyó a los 44 trabajadores. Los resultados dieron una alta correlación positiva. La conclusión sugiere que un clima laboral favorable, caracterizado por el reconocimiento, las recompensas, la autonomía y las relaciones sociales positivas, mejora significativamente en el rendimiento de los empleados, impactando de manera directa en la eficiencia y productividad.

Jimenez (2023) en el estudio titulado "incidencia de los elementos motivacionales en el rendimiento del Municipio del Collao", se buscó evaluar el impacto de estos factores, diferenciando entre motivación extrínseca e intrínseca. Se emplearon una muestra de 50 trabajadores. La conclusión destaca la necesidad de implementar estrategias que refuercen estos factores motivacionales para optimizar el rendimiento y satisfacción laboral de los servidores municipales.

Apaza (2022) en el estudio titulado "influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del PELT", se buscó determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los directivos. Utilizando un enfoque cuantitativo, la investigación adoptó una estrategia descriptiva. Los resultados mostraron una fuerte influencia positiva. La conclusión sugiere que la mejoría en el clima organizacional conlleva a un aumento significativo en el rendimiento de los directivos, resaltando el valor de mantener un medio laboral favorable para aumentar la eficacia gerencial.

Ferro (2021) El estudio titulado "motivación y desempeño laboral en trabajadores de una corporación minera", su objetivo determinar la relación. La población fue compuesta por 106 colaboradores. Los resultados indicaron una relación directa y significativa (r de Pearson = 0.467**, $p < 0.01$), con niveles de motivación catalogados mayoritariamente como regulares (84%) y niveles de desempeño laboral mayoritariamente malos (78%). La conclusión destaca que una mayor motivación, tanto intrínseca como extrínseca, se asocia con mejores competencias individuales y de puesto, resaltando el valor de la motivación en la mejora del desempeño laboral.

Angulo et al. (2021) en el artículo "propiedades predominantes de la enseñanza organizacional que influyen en el bienestar laboral" tuvo como objetivo identificar las dimensiones de la enseñanza organizacional que afectan el bienestar laboral. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básico-sustantivo. La población del estudio incluyó a 200 colaboradores elegidos por muestreo probabilístico. Los resultados dieron que la enseñanza organizacional está significativamente conexado con el bienestar laboral (R cuadrado de Nagelkerke = 0.727). La conclusión señala que las situaciones del aprendizaje organizacional, como la facilidad laboral, la disponibilidad de medios, tienen un impacto positivo.

3.2. Marco teórico

El reconocimiento laboral ha sido ampliamente estudiado como un componente clave en la motivación y satisfacción de los empleados, incidiendo directamente en su desempeño. De acuerdo con Maslow (1943), el reconocimiento es una necesidad fundamental para la autorrealización, lo que a su vez potencia el rendimiento en el entorno laboral. Asimismo, Herzberg (1966), en su teoría de los dos factores, resalta la importancia del reconocimiento como un motivador intrínseco, que no solo mejora la productividad, sino también reduce

las faltas y el cambio de personal. Para, Vroom (1964), en su teoría de la expectativa, plantea que el desempeño está asociado a la percepción de los empleados en el valor del reconocimiento y los estímulos que reciben. Estos enfoques teóricos subrayan cómo la correcta gestión del reconocimiento puede traducirse en un desempeño laboral más efectivo y sostenido, vinculando las expectativas individuales con los resultados organizacionales.

3.2.1. Reconocimiento

El reconocimiento en el ámbito laboral se define como el acto de valorar y recompensar los logros y esfuerzos de los empleados, fomentando un sentido de apreciación y satisfacción en el entorno de trabajo. Según (Brun & Dugas, 2008), el reconocimiento no solo se refiere a las recompensas monetarias, sino también a los gestos y palabras que refuerzan la autoestima de los trabajadores. Esta práctica incluye la apreciación formal e informal, y puede manifestarse a través de elogios verbales, premios, oportunidades de desarrollo profesional y otras formas de agradecimiento. El reconocimiento, cuando se implementa adecuadamente, puede transformar la cultura organizacional, impulsando la motivación y el compromiso.

Desde una perspectiva teórica, las teorías de motivación como la de Maslow (1943) y Herzberg (2017) han destacado el valor del reconocimiento en el desarrollo personal y profesional. Maslow ubica el reconocimiento en el primer lugar de su pirámide de necesidades, sugiriendo que una vez complacidas las necesidades primarias y de seguridad, los individuos buscan la estima y el respeto de los demás. Herzberg, en su teoría de los dos elementos, identifica el reconocimiento como un elemento motivacional clave conduce a la satisfacción laboral y al aumento del rendimiento. Estos conceptos han sido fundamentales para entender cómo el reconocimiento puede actuar como un motor de la motivación y el desempeño en el lugar de trabajo.

La implementación práctica del reconocimiento puede variar según la cultura y el contexto organizacional. Deci y Ryan (2000), en su teoría de la autodeterminación, deducen que el reconocimiento efectivo debe satisfacer las necesidades psicológicas primarias, competitividad y relación. Cuando los empleados sienten que sus esfuerzos son reconocidos y valorados, experimentan un aumento en su sentido de competencia y pertenencia, lo que fomenta la motivación intrínseca. Las organizaciones deben diseñar sistemas de reconocimiento que sean auténticos y congruentes con los valores y propósitos organizacionales, para que realmente impacten el bienestar y la productividad de los empleados.

El reconocimiento también podría haber un impacto significativo en la cultura organizacional. Cameron y Quinn (2011) sostienen que una cultura organizacional fuerte y positiva, donde el reconocimiento es un componente central, puede mejorar la cohesión del equipo, la honestidad y la fidelidad de los empleados. En una cultura de reconocimiento, los colaboradores no solo se sienten apreciados, también están más capaces a cooperar y a ayudar de manera proactiva al triunfo del organismo. Las organizaciones pueden fomentar esta cultura mediante programas estructurados de reconocimiento, que incluyan tanto recompensas formales como apreciaciones informales y espontáneas.

Además, estudios recientes han mostrado que el reconocimiento puede influir en conservar el talento y la disminución del movimiento de personal. Según una investigación de Garr (2012), las empresas que implementan programas de reconocimiento tienen un 31% menos de movimiento facultativa en igualar con los que no lo hacen. El reconocimiento crea un medio laboral en el que los empleados consideran que su trabajo es significativo y que sus contribuciones son valoradas, lo cual es crucial para mantener altos niveles de retención. Este efecto positivo se

debe en gran parte a la creación de un sentido de pertenencia y compromiso que el reconocimiento continuo puede fomentar.

Finalmente, es crucial que las organizaciones midan y evalúen el impacto de sus programas de reconocimiento para asegurar su efectividad. Medir la satisfacción, el rendimiento laboral y otros indicadores clave de desempeño puede proporcionar información valiosa sobre cómo los esfuerzos de reconocimiento están influyendo en la organización. Las herramientas de retroalimentación, como encuestas y entrevistas, pueden ser útiles para recopilar datos cualitativos y cuantitativos. Al adaptar y ajustar las estrategias de reconocimiento basadas en estos datos, las organizaciones pueden continuar mejorando sus enfoques y maximizar los beneficios del reconocimiento para todos los involucrados.

3.2.1.1. Teorías del reconocimiento

La teoría de la autorrealización, proposición por Abraham Maslow en su famosa pirámide de necesidades, establece que el reconocimiento es esencial para satisfacer las necesidades de estima de los individuos. Según Maslow (1943), las personas requieren tanto el respeto propio como el reconocimiento de los demás para desarrollar una autoestima sana. En este sentido, el reconocimiento está directamente vinculado en el nivel cuatro de la pirámide de Maslow, donde la estima se refiere al sentido de competencia, respeto y aprecio por parte de los otros. A medida que el reconocimiento fortalece la autoestima, las personas se acercan a la autorrealización, mayor grado de la pirámide, donde alcanzan su máximo potencial. Este enfoque es clave para entender cómo el reconocimiento en entornos personales y laborales contribuye al desarrollo integral del individuo, ya que una adecuada satisfacción de la necesidad de estima fomenta el crecimiento personal y profesional García y Fernández (2021).

La teoría del refuerzo de Skinner (1953) destaca que el reconocimiento actúa como un reforzador positivo, incentivando conductas deseables. Desde una perspectiva conductual, el reconocimiento no solo refuerza comportamientos, sino que también puede modelar futuras acciones dentro de un entorno organizacional o social. Cuando las personas son reconocidas por su desempeño o contribuciones, experimentan una recompensa que aumenta la probabilidad de que repitan la conducta. Esto es relevante en contextos laborales, donde el reconocimiento puede ser un factor clave para mantener niveles altos de productividad y compromiso, ya que el refuerzo positivo genera una asociación entre el comportamiento exitoso y el estímulo recibido Carranza y López (2022). En la práctica, el reconocimiento puede tomar formas tangibles (bonos, ascensos) o intangibles (elogios, aprecio público), siempre y cuando refuercen conductas deseadas.

La teoría de la equidad de Adams (1963) argumenta que el reconocimiento influye en la percepción de justicia y equidad dentro de un grupo o entorno laboral. Esta teoría sostiene que las personas evalúan la equidad comparando su esfuerzo y las recompensas recibidas con las de otros, y el reconocimiento actúa como un indicador clave de esta distribución justa o injusta de recompensas. Cuando los individuos perciben que su esfuerzo es valorado y reconocido de manera proporcional en comparación con sus pares, tienden a sentirse tratados de manera equitativa, lo que mejora su motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, cuando el reconocimiento es insuficiente o desigual, puede generarse una percepción de injusticia, afectando negativamente la moral y el compromiso del individuo con la organización Hernández y Martínez (2023). Así, el reconocimiento se presenta como un elemento esencial para la percepción de justicia y balance dentro de cualquier estructura social o empresarial.

Honneth (1995) propone que el reconocimiento no es solo una necesidad social, sino también un prerrequisito esencial para el desarrollo de la identidad personal. Según Honneth, el reconocimiento se estructura en tres esferas: amor, derecho y solidaridad, cada una de las cuales es crucial para la autorrealización del individuo dentro de la sociedad. En este enfoque filosófico, el reconocimiento no solo satisface una necesidad psicológica, como lo señala Maslow, sino que también tiene un profundo impacto en la construcción de la identidad. Las relaciones interpersonales, laborales y sociales dependen del reconocimiento mutuo, ya que este refuerza la autonomía y la autodeterminación del individuo. La falta de reconocimiento puede llevar a formas de alienación y marginalización, afectando profundamente la percepción de uno mismo en el tejido social López y García (2021). Esta teoría destaca la importancia del reconocimiento no solo en contextos laborales, sino también en el progreso integral del sujeto como ser social.

3.2.1.2. Factores que influyen en el reconocimiento

La cultura organizacional constituye uno de los primeros elementos que influyen en las políticas de reconocimiento dentro de las organizaciones. Este concepto, desarrollado por Schein (1985), es el grupo de valores, ideologías y prácticas que conducen la conducta de los integrantes del organismo. La manera en que se gestiona el reconocimiento se sujeta en gran magnitud de la cultura predominante. En organizaciones con una cultura colaborativa y abierta, se observa una tendencia a reconocer el esfuerzo individual y colectivo de manera equitativa y constante. En cambio, las organizaciones con una cultura más jerárquica y rígida suelen limitar el reconocimiento a ciertos niveles superiores, lo que puede generar desmotivación en los empleados de los niveles inferiores Cameron y Quinn (2011). Así, la cultura organizacional no solo define cómo se estructura el reconocimiento, sino también

quién lo recibe y con qué frecuencia, impactando directamente en la moral y satisfacción.

El liderazgo en una organización es otro factor determinante en la aplicación del reconocimiento. Los líderes transformacionales, según Bass y Avolio (1994), tienden a utilizar el reconocimiento como una herramienta clave para motivar e inspirar a sus empleados, reforzando tanto los logros tangibles como los comportamientos alineados con los valores organizacionales. En contraste, los líderes autocráticos o transaccionales pueden ver el reconocimiento más como una recompensa por el cumplimiento de metas específicas, limitando su uso a ocasiones puntuales. De acuerdo con Yukl (2013), los líderes que utilizan el reconocimiento de manera continua y estratégica logran fomentar un medio laboral bueno, en el que los empleados se consideren valorados y apoyados para seguir contribuyendo al logro organizacional. El uso adecuado del reconocimiento también fortalece la relación entre líder y colaborador, promoviendo una mayor lealtad y compromiso hacia la organización.

La organización jerárquica influye significativamente en las oportunidades de reconocimiento para sus miembros. En estructuras organizacionales con una jerarquía estricta, las oportunidades de reconocimiento suelen estar concentradas en los mayores grados del organismo, y puede generar una percepción de desigualdad entre los empleados de menor rango Mintzberg (1983). En este tipo de estructuras, los empleados que ocupan posiciones inferiores pueden sentir que su labor no es suficientemente apreciada, y afecta negativamente su motivación y responsabilidad con la organización. Por el contrario, en estructuras organizacionales más planas, donde la toma de medidas y la repartición de compromisos están más descentralizadas, el reconocimiento tiende a ser más equitativo y accesible para

todos los empleados Robbins y Judge (2017). De esta manera, la estructura jerárquica no solo define las oportunidades de reconocimiento, sino también la percepción de justicia y equidad dentro del entorno laboral.

Las expectativas de reconocimiento varían considerablemente entre los individuos, influyendo en su percepción y necesidad de ser reconocidos. Deci y Ryan (2000) afirman que estas expectativas están profundamente arraigadas en las experiencias previas y las características de personalidad de cada individuo. Las personas con una alta necesidad de logro, según la teoría de McClelland (1973), buscan activamente el reconocimiento como un refuerzo de su éxito personal y profesional. Por otro lado, aquellos con una mayor necesidad de afiliación tienden a valorar el reconocimiento como una forma de fortalecer sus relaciones interpersonales dentro de la organización. Además, la motivación intrínseca y extrínseca tiene una función primaria de los individuos sienten el reconocimiento. Mientras que algunos empleados pueden estar más motivados por factores externos, como elogios públicos o recompensas tangibles, otros encuentran mayor satisfacción en la autocomplacencia o la sensación de haber hecho un buen trabajo Deci y Ryan (2000). Así, los rasgos de personalidad y las motivaciones individuales influyen tanto en la recepción como en la búsqueda de reconocimiento, lo que sugiere la necesidad de enfoques personalizados para maximizar su efectividad.

3.2.1.3. Formas y mecanismos de reconocimiento

El reconocimiento formal se refiere a los mecanismos institucionalizados dentro de una organización para valorar el esfuerzo y logros de los empleados. Estos programas incluyen premios, menciones honoríficas, promociones y distinciones que se otorgan bajo criterios específicos y estructurados. Según Armstrong y Taylor (2020), el reconocimiento formal tiene la ventaja de ser transparente y predecible,

lo que contribuye a la legitimidad y justicia percibida dentro de la organización. Ejemplos de reconocimiento formal incluyen los premios al empleado del mes, ascensos basados en méritos o la concesión de bonos por objetivos alcanzados. Estos programas tienen el objetivo de motivar a los empleados a través de recompensas tangibles y alcanzables, promoviendo un entorno de competencia saludable y orientado al rendimiento Ritz y Völkl (2019). Además, al estar formalizados, estos mecanismos son menos susceptibles a favoritismos y ofrecen una forma clara y objetiva de evaluar y premiar el desempeño.

El reconocimiento informal, por otro lado, es más espontáneo y menos estructurado. Incluye gestos simples como agradecimientos verbales, felicitaciones en reuniones o notas de aprecio. A diferencia del reconocimiento formal, que tiende a estar vinculado a recompensas materiales o ascensos, el reconocimiento informal suele ser inmediato y simbólico. Según Nelson (2012), este tipo de reconocimiento es fundamental porque refuerza la conducta deseada en tiempo real y fomenta un ambiente laboral positivo. Las muestras de agradecimiento, aunque no estén formalizadas, tienen un impacto significativo en la moral del empleado, ya que generan un sentimiento de pertenencia y aprecio. Este tipo de reconocimiento puede ser tan efectivo como el formal, dado que refuerza la cultura organizacional y promueve relaciones interpersonales más cercanas de los integrantes del grupo (Baker, 2020). Su naturaleza espontánea y cercana lo convierte en una herramienta poderosa para mantener la motivación en el día a día.

El reconocimiento puede dirigirse tanto a individuos como a equipos, y cada enfoque tiene implicaciones distintas en el contexto laboral. El reconocimiento individual se enfoca en las contribuciones de una persona en particular, destacando su desempeño y logros personales. Esto puede generar una mayor satisfacción

personal y un refuerzo directo de la autoestima y la motivación individual (Chen, 2019). Sin embargo, cuando el trabajo es el resultado del esfuerzo de un equipo, el reconocimiento colectivo se vuelve esencial para fortalecer la cohesión grupal y evitar resentimientos entre los miembros (West, 2016). El reconocimiento colectivo, como el elogio a todo un departamento por alcanzar un objetivo, refuerza la idea de colaboración y puede fomentar un sentido de pertenencia más amplio. No obstante, según Stajkovic y Luthans (2003), una desventaja del reconocimiento colectivo es que puede diluir la percepción del esfuerzo individual, mientras que el enfoque excesivo en el reconocimiento individual puede generar competencia desleal dentro del equipo.

El reconocimiento también se puede dividir entre tangible e intangible, dependiendo de la naturaleza de la recompensa. El reconocimiento tangible implica incentivos materiales como bonos, premios o regalos, los cuales son valorados por su impacto directo en la calidad de vida del empleado. Según Pettinger et al. (2010), este tipo de reconocimiento es efectivo para motivar el rendimiento a corto plazo, ya que ofrece una recompensa clara y concreta por el esfuerzo realizado. Por otro lado, el reconocimiento intangible incluye gestos simbólicos como felicitaciones, menciones honoríficas o el prestigio derivado de ser destacado públicamente. Este tipo de reconocimiento tiene un impacto emocional más profundo, ya que satisface la necesidad humana de ser apreciado y valorado Deci y Ryan (2000). Aunque el reconocimiento intangible no ofrece un beneficio material inmediato, su efecto puede ser duradero, fomentando una responsabilidad con el organismo. La combinación de ambos tipos de reconocimiento suele ser la estrategia más efectiva, ya que equilibra la satisfacción inmediata con el desarrollo de una cultura organizacional positiva.

3.2.1.4. Impacto del reconocimiento en el comportamiento

El reconocimiento tiene un efecto directo en la motivación de los individuos, influyendo tanto en la motivación intrínseca, se refiere a la satisfacción interna y el placer que un individuo logra al realizar una tarea, se ve incrementada cuando el individuo recibe reconocimiento por su esfuerzo y logros. Según Deci y Ryan (2000), el reconocimiento fortalece la percepción de autonomía y competencia, dos factores clave para fomentar la motivación intrínseca. Por otro lado, que se relaciona con recompensa exterior como bonos o ascensos, también se ve reforzada por programas de reconocimiento formales. Las recompensas materiales o sociales que acompañan el reconocimiento externo actúan como incentivos que dirigen el comportamiento hacia metas específicas (Pettinger et al., 2010). En resumen, el reconocimiento sirve como un puente que fortalece tanto las motivaciones internas como externas, instauran un medio idóneo para progreso personal y profesional.

El reconocimiento también está estrechamente relacionado con el desempeño, ya sea en el medio laboral, pedagógico o en otros contextos. Diversos estudios han demostrado que el reconocimiento adecuado mejora significativamente el rendimiento, ya que los individuos tienden a repetir conductas por las cuales han sido valorados. Según Stajkovic y Luthans (2003), el reconocimiento actúa como un reforzador positivo, lo que incrementa la probabilidad de que se mantengan o mejoren los niveles de desempeño. En el entorno laboral, por ejemplo, los empleados que sienten que su esfuerzo es reconocido tienden a ser más productivos y a desarrollar habilidades más rápidamente (Baker, 2020). Este efecto se observa también en contextos educativos, donde los estudiantes que reciben reconocimiento por su dedicación suelen obtener mejores resultados académicos. Por tanto, el reconocimiento no solo actúa como



una recompensa en sí misma, sino también como un incentivo que optimiza el rendimiento y el compromiso con las tareas asignadas.

La satisfacción laboral es otro ámbito en el que el reconocimiento juega un papel crucial. El bienestar emocional y mental de los empleados se ve profundamente afectado por la forma en que son valorados dentro de una organización. Según Locke (1969), es el resultado del desacuerdo de lo que un trabajador quiere y lo que recibe; en este sentido, el reconocimiento ayuda a cerrar esta brecha al ofrecer validación y aprecio por el esfuerzo realizado. Diversos estudios, como el de Nelson (2012), señalan que el reconocimiento constante y adecuado aumenta los niveles de satisfacción, y a su vez, minimiza el cambio de personal y el absentismo laboral. La satisfacción laboral no solo depende de incentivos monetarios, sino también de aspectos intangibles como el reconocimiento verbal o gestos simbólicos que reafirmen el valor del trabajador dentro de la organización. Esto genera un ambiente laboral positivo y promueve una mayor estabilidad y cohesión dentro de los equipos de trabajo.

El reconocimiento tiene un impacto directo en el compromiso organizacional, entendido como el grado de fidelidad y apego emocional que un empleado tiene a su empresa o institución. Meyer y Allen (1991) proponen que el compromiso organizacional se compone de tres dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad. El reconocimiento, al reforzar el sentido de pertenencia y apreciación, fortalece el compromiso afectivo, es decir, el querer de estar en el organismo por la identidad emocional con sus valores y propósitos. Según Pettinger et al. (2010), los empleados que reciben reconocimiento regular no solo se sienten valorados, sino que desarrollan un sentido de responsabilidad hacia el éxito de la organización. Esto aumenta la probabilidad de que se mantengan leales a la empresa

a largo plazo. El reconocimiento también influye en el compromiso normativo, que tiene un sentimiento de necesidad de continuar en el organismo por el apoyo y las oportunidades recibidas. De esta manera, el reconocimiento actúa como una parte clave en la conservación del talento y la creación de relaciones consistentes de los empleados y la organización.

3.2.1.5. Estrategias para mejorar el reconocimiento

Los programas de reconocimiento efectivo requieren un diseño estratégico que tenga en cuenta la cultura organizacional, las necesidades de los empleados y la claridad en los criterios para otorgar el reconocimiento. Según Armstrong y Taylor (2020), un programa de reconocimiento exitoso debe ser transparente, inclusivo y relevante para todos los niveles de la organización. Las buenas prácticas incluyen definir claramente los objetivos del programa, asegurando que los criterios para otorgar premios sean justos y accesibles a todos los empleados. Además, la periodicidad del reconocimiento es esencial: tanto los programas formales (como los premios anuales) como los informales (felicitaciones diarias o semanales) deben coexistir para mantener el compromiso continuo. Otra práctica efectiva es involucrar a los empleados en el diseño del programa, lo que permite adaptar los mecanismos de reconocimiento a las expectativas y valores del equipo Pettinger et al. (2010). De esta manera, se logra un impacto más profundo en la motivación y el desempeño.

La retroalimentación constante es una forma de reconocimiento que tiene un impacto directo en el rendimiento y la satisfacción. Según Briner y Dewberry (2014), la retroalimentación regular, tanto positiva como constructiva, coopera a los empleados a deducir mejor sus defensas y zonas de mejoría, lo que aumenta su sentido de competencia y autonomía. Esta forma de reconocimiento es inmediata y

específica, permitiendo que los colaboradores sepan en qué aspectos están siendo valorados. La retroalimentación debe ser oportuna, es decir, proporcionada poco después del evento o logro que se está reconociendo, y debe ser sincera y personalizada, enfocándose en comportamientos concretos y el impacto de estos en la organización. De acuerdo con Buckingham y Goodall (2019), las organizaciones que promueven una cultura de retroalimentación constante no solo incrementan la satisfacción laboral, como también fomentan un medio de aprendizaje continuo, donde el reconocimiento no es un evento aislado, sino parte integral de la gestión diaria.

El reconocimiento no siempre debe estar vinculado a recompensas monetarias; los incentivos simbólicos pueden ser igualmente efectivos para reforzar el compromiso y la motivación. Entre estos incentivos no monetarios se encuentran los diplomas, ceremonias de reconocimiento, menciones en boletines internos y felicitaciones públicas en reuniones. Según Nelson (2012), el reconocimiento simbólico tiene un impacto emocional significativo en los empleados, ya que apela a su necesidad de ser valorados y apreciados. Estos gestos de reconocimiento crean un ambiente positivo, donde los colaboradores se sienten apreciados sin que necesariamente se traduzca en un costo financiero para la organización. Además, los incentivos simbólicos pueden reforzar la cultura organizacional al destacar comportamientos y valores que la empresa desea promover. Según Pettinger et al. (2010), la combinación de incentivos simbólicos con otras formas de reconocimiento más tangibles ayuda a mantener un equilibrio entre la motivación extrínseca e intrínseca, potenciando el compromiso a largo plazo.

La personalización del reconocimiento es una técnica clave para aseverar que el acto de reconocimiento sea significativo y tenga el mayor impacto posible.

No todos los empleados responden de la misma manera a las mismas formas de reconocimiento; por lo tanto, es importante adaptar el reconocimiento a las necesidades, preferencias y estilos de cada individuo. De acuerdo con Chapman y White (2019), los empleados valoran el reconocimiento de maneras distintas: algunos pueden preferir elogios públicos, mientras que otros prefieren una felicitación privada o la oportunidad de asumir un nuevo desafío. La personalización también implica entender qué motiva a cada colaborador, ya sea el deseo de progreso profesional, el reconocimiento por su esfuerzo o la necesidad de sentirse parte de un equipo. Al adaptar el reconocimiento a estos factores, se logra una mayor conexión emocional con el empleado, lo que refuerza su compromiso y lealtad hacia la organización (Ritz y Völkl, 2019). En este sentido, la personalización es una herramienta efectiva para maximizar el impacto del reconocimiento.

3.2.1.6. Relación del reconocimiento con otras variables

El liderazgo tiene una influencia determinante en la cultura de reconocimiento dentro de las organizaciones. Los líderes, a través de su comportamiento y decisiones, modelan la manera en que el reconocimiento se distribuye y valora dentro de un equipo o institución. Según Bass y Avolio (1994), los líderes transformacionales tienden a utilizar el reconocimiento como una herramienta clave para motivar e inspirar a sus seguidores, lo que refuerza una cultura de apreciación y mérito. Estos líderes reconocen tanto los logros individuales como los colectivos, promoviendo un entorno donde el esfuerzo es valorado y recompensado. En contraste, los líderes que adoptan un estilo autocrático o transaccional pueden limitar el reconocimiento a recompensas basadas en el cumplimiento de tareas específicas, lo que a menudo restringe el impacto positivo en la motivación a largo

plazo (Yukl, 2013). Así, el tipo de liderazgo que predomina en una organización determina no solo la frecuencia y forma del reconocimiento, sino también la manera en que este es percibido por los empleados.

La relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral fue ampliamente examinada y se ha demostrado que el reconocimiento es un componente clave para mejorar la satisfacción. Locke (1969) define la satisfacción laboral como el nivel en que un empleado se siente satisfecho con su trabajo y condiciones laborales, y el reconocimiento es uno de los elementos que más contribuye a este sentimiento. Los empleados que se aprecien estimados y reconocidos por su esfuerzo muestran mayores niveles de satisfacción, lo que a su vez reduce la rotación y el ausentismo. Según un estudio de Nelson (2012), las organizaciones que implementan políticas de reconocimiento constantes logran no solo mejorar la satisfacción de sus empleados, sino también fomentar un ambiente de trabajo más positivo. El reconocimiento actúa como un refuerzo psicológico que alimenta el sentido de pertenencia, seguridad y realización personal dentro de la organización, siendo un componente vital para el bienestar organizacional.

El reconocimiento tiene un impacto significativo en la producción de los equipos de trabajo. Cuando los miembros de un equipo sienten que su esfuerzo y dedicación son reconocidos, tienden a mostrar un mayor compromiso y, por ende, una mayor productividad. Stajkovic y Luthans (2003) señalan que el reconocimiento actúa como un reforzador positivo que amplía la posibilidad de que los empleados repitan conductas productivas. La productividad no solo se mide en términos de cantidad de trabajo realizado, sino también en la calidad y eficiencia del mismo, y el reconocimiento puede ser un factor crucial para alcanzar altos niveles de desempeño. Además, un equipo que se siente valorado tiende a colaborar

mejor y a establecer relaciones laborales más fluidas, lo que minimiza conflictos y optimiza la dinámica grupal (Pettinger et al., 2010). De este modo, el reconocimiento no solo es una herramienta motivacional, sino también una estrategia para maximizar el rendimiento colectivo.

El clima organizacional, entendido como la idea general en el medio laboral, se ve profundamente influido por las políticas de reconocimiento. Un clima laboral positivo fomenta la cooperación, el respeto mutuo y la motivación, y el reconocimiento es uno de los pilares fundamentales para construirlo. Según Cameron y Quinn (2011), en organizaciones donde se valora y promueve el reconocimiento, los empleados tienden a experimentar una mayor satisfacción y compromiso, lo que genera un clima laboral positivo y constructivo. Este tipo de entorno fomenta la creatividad, el cambio y labor grupal, ya que los empleados se sienten seguros para compartir ideas y asumir riesgos, sabiendo que sus contribuciones serán valoradas. Por otro lado, en organizaciones donde el reconocimiento es escaso o inexistente, el clima laboral tiende a ser más negativo, caracterizado por la insatisfacción, el resentimiento y la falta de motivación Robbins y Judge (2017). En este contexto, el reconocimiento se presenta como un componente clave para optimar no solo el rendimiento individual, sino también la cohesión y el bienestar colectivo dentro de la organización.

3.2.2. Desempeño laboral

Es la eficacia que cumplen con sus obligaciones y tareas asignadas en el ámbito laboral. No es la cantidad y calidad del trabajo hecho, también la actitud, el comportamiento y la habilidad de los empleados para cooperar en un grupo y adaptarse a los cambios organizacionales. Según Campbell (1990), el desempeño laboral es un conjunto de comportamientos o actividades que los sujetos aportan al

logro de los propósitos del organismo. Esta definición enfatiza la importancia del control individual y la relación directa entre las acciones del empleado y los resultados organizacionales.

Desde una perspectiva teórica, la teoría de la motivación y el desempeño de Vroom (1964) establece que el desempeño laboral está influenciado por la idea de que la destreza conducirá a un desempeño efectivo y será compensado. Vroom sugiere que los empleados se esfuerzan más cuando creen que sus esfuerzos los llevarán a buenos resultados y que estos resultados serán reconocidos y recompensados adecuadamente. Esto destaca el valor de cómo se sienten los empleados de la conexión entre esfuerzo, desempeño y estímulo, sugiriendo que los organismos deben ser transparentes y justas en sus sistemas de evaluación y recompensas.

El modelo de competencias es otra teoría relevante en el estudio del desempeño laboral. McClelland (1973) propone que el desempeño laboral efectivo está dado en un grupo de competencias específicas que incluyen habilidades, conocimientos y comportamientos. Las competencias pueden ser técnicas, como el conocimiento especializado, o comportamentales, como la capacidad de trabajar en equipo. Este modelo ha sido ampliamente adoptado en la gestión de recursos humanos, ya que proporciona una estructura clara para evaluar y desarrollar el talento dentro de la organización. Al identificar y desarrollar las competencias clave, los organismos mejoran significativamente el desempeño laboral.

En términos de medición, el desempeño laboral se examina a menudo por sistemas de evaluación del desempeño que pueden incluir autoevaluaciones, evaluaciones de supervisores y revisiones de pares. Según Armstrong (2009), un sistema de evaluación del rendimiento efectivo debe ser constante, proporcionar

retroalimentación constructiva y estar organizado con los propósitos estratégicos. Estos sistemas ayudan a reconocer áreas de mejora, reconocer los logros y planear el desarrollo profesional. Además, las evaluaciones regulares promueven una cultura de transparencia y una constante mejoría, lo que puede conducir a un mayor compromiso y satisfacción laboral.

En lo organizacional también juega un rol crucial en el desempeño laboral. De acuerdo con Hackman y Oldham (1976), su modelo de peculiaridades de la labor propone algunos detalles de las labores, como la diversidad de aptitudes, la importancia de la labor, la independencia y la retroalimentación, influyen en la motivación y el desempeño del empleado. Un entorno laboral que proporciona estas características puede aumentar la satisfacción laboral y mejorar el desempeño. Por lo tanto, las organizaciones deben diseñar roles y tareas que sean significativos y que ofrezcan oportunidades para el crecimiento y el desarrollo.

Finalmente, como influye el liderazgo en el desempeño laboral no puede ser subestimada. Bass y Avolio (1994) desarrollaron la teoría del liderazgo transformacional, que sugiere que los guías que incentivan a sus empleados, crean un sentido de propósito y desarrollan conexiones llevadas en la confianza y el respeto podría haber un impacto positivo significativo en el rendimiento. Los líderes transformacionales no solo se centran en los resultados, también en la mejora personal y profesional, creando un entorno que promueve el alto desempeño y la innovación.

3.2.2.1. Modelos teóricos del desempeño laboral

La teoría de las expectativas de Vroom (1964) postula que el esfuerzo y el desempeño laboral están directamente influidos por la expectativa de recompensa o resultado positivo. Según Vroom, los empleados evalúan tres factores clave: la

expectativa de que su destreza conducirá a un buen rendimiento (expectativa), se cree que ese rendimiento será compensado (instrumentalidad) y el valor que dan a la compensación (valencia). Si los trabajadores perciben que sus esfuerzos no generarán un reconocimiento adecuado o que la recompensa no tiene valor para ellos, su motivación y, por ende, su desempeño, se verán afectados negativamente. Vroom argumenta que el desempeño es el resultado de una elección racional, donde los individuos valoran y sopesan sus esfuerzos en función de los beneficios esperados. Esta teoría es particularmente útil en la gestión de recursos humanos, donde se pueden diseñar sistemas de incentivos que alineen mejor los esfuerzos de los empleados con las metas organizacionales (Griffin y Moorhead, 2012)

La teoría de los dos componentes de Herzberg (1968) está en reconocer los componentes que influyen en la satisfacción y el desempeño. Herzberg divide estos factores en dos categorías: componentes de motivación y de higiene. Los de motivación, como el logro, el reconocimiento y el crecimiento profesional, son aquellos que promueven el desempeño positivo y el compromiso. Los componentes de higiene, como los medios laborales, el pago y las reglas, no motivan directamente, pero su ausencia puede causar insatisfacción. Según Herzberg, solo los factores motivacionales impulsan el desempeño a largo plazo, mientras que los de higiene son necesarios para evitar el descontento, pero no para mejorar el rendimiento Herzberg (1968). Esta teoría sugiere que las empresas deben enfocarse no solo en mantener condiciones básicas adecuadas, sino también en ofrecer oportunidades que fomenten la motivación intrínseca, lo que indica un buen desempeño.

La teoría de la instauración de metas, propuesta por Locke (1968), sostiene que la fijación de metas claras, específicas y desafiantes hay un impacto en el

desempeño laboral. Locke argumenta que las personas se desempeñan mejor cuando tienen objetivos definidos, ya que esto les proporciona dirección y motivación. Además, las metas difíciles pero alcanzables generan un mayor esfuerzo y enfoque, lo que se traduce en un rendimiento superior. La retroalimentación persistente en el avance a esas metas también es básica, ya que da a los empleados ajustar su comportamiento para alcanzar los objetivos fijados Locke y Latham (2002). En este contexto, los líderes y gerentes pueden influir significativamente en el desempeño de sus equipos estableciendo metas claras y proporcionando la retroalimentación necesaria. La teoría ha sido ampliamente aplicada en entornos organizacionales, mostrando que un enfoque sistemático en el establecimiento de metas mejora no solo el rendimiento individual, sino también el colectivo.

El modelo de detalles laborales, desarrollado por Hackman y Oldham (1976), sugiere que ciertos factores intrínsecos del puesto laboral influyen directamente en la motivación y el desempeño laboral. Esto reconoce cinco propiedades clave del trabajo: la variación de aptitudes, el valor laboral, la independencia y la retroalimentación. Según los autores, cuando un puesto incorpora estos elementos, los empleados experimentan una mayor satisfacción y un sentido de realización, lo que incrementa su motivación intrínseca y, en última instancia, su desempeño. Por ejemplo, un trabajo con alta autonomía y retroalimentación continua tiende a generar mayor responsabilidad personal en los resultados, lo que refuerza el compromiso y la calidad del trabajo Hackman y Oldham (1976). Este modelo es especialmente útil para diseñar o rediseñar trabajos de manera que maximicen la complacencia y la destreza de los empleados, creando un entorno laboral más motivador y eficaz.

3.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral

Las capacidades y habilidades individuales son uno de los componentes más determinantes en el desempeño laboral. Las competencias específicas que posee una persona, tanto técnicas como sociales, afectan directamente su rendimiento en el trabajo. Las habilidades técnicas, como el conocimiento especializado o las destrezas operativas, determinan la habilidad de un sujeto para hacer labores específicas de forma eficiente. Por otro lado, las aptitudes blandas, como el relacionarse y la labor en equipo, son cruciales para el éxito en roles colaborativos o de liderazgo Spencer y Spencer (2008). La mejora continua de estas competencias, a través de la capacitación y el progreso profesional, hay un impacto amplio en el rendimiento, ya que permite a los empleados adaptarse a nuevos desafíos y responsabilidades. En este sentido, la gestión de talento dentro de las organizaciones debe enfocarse en identificar y potenciar estas habilidades para maximizar el desempeño de sus colaboradores (Armstrong y Taylor, 2020).

La motivación personal y la satisfacción laboral están íntimamente ligadas al desempeño. En la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), los empleados que experimentan una motivación interna tienden a desempeñarse mejor, ya que encuentran satisfacción en la propia realización de la tarea. A su vez, la satisfacción laboral, que depende de la idea que tiene el empleado sobre el valor de su trabajo, su entorno y las recompensas recibidas, influye en su nivel de motivación. Un trabajador satisfecho está más implicado y listo a esforzarse por alcanzar metas individuales y organizacionales, lo que se traduce en un mejor desempeño (Locke, 1976). En cambio, la falta de motivación y una baja satisfacción pueden generar un impacto negativo en el rendimiento, aumentando la probabilidad de errores y disminuyendo la productividad.

Las actitudes y comportamientos individuales son otro factor crítico en el desempeño laboral. Las actitudes positivas, como el optimismo, la proactividad y la resiliencia, fomentan un ambiente de trabajo en el que los empleados están más dispuestos a enfrentar desafíos y colaborar con sus colegas (Robbins y Judge, 2017). Estas actitudes suelen traducirse en comportamientos que favorecen la productividad, como la iniciativa personal y la disposición a asumir responsabilidades adicionales. En contraste, las actitudes negativas, como el pesimismo o la resistencia al cambio, pueden llevar a una disminución del rendimiento y afectar negativamente el clima laboral. La gestión rápida de las emociones y el desarrollo de un pensamiento de progreso son esenciales para fomentar comportamientos que impulsen el rendimiento.

El clima y la cultura organizacional tiene una función esencial en el desempeño. Son los valores, normas y creencias simultáneas que llevan la conducta dentro de la empresa (Schein, 2010). Un entorno organizacional positivo, distinguido por la confianza, el apoyo recíproco y la comunicación abierta, origina un mayor compromiso y desempeño entre los empleados. De igual manera, el clima organizacional, que incluye las percepciones sobre el medio laboral, influye en la motivación y el bienestar. Un clima tóxico, donde predominan el estrés, la falta de reconocimiento y la competencia desleal, puede erosionar el rendimiento, mientras que un clima positivo facilita un alto desempeño colectivo y personal (Cameron y Quinn, 2011).

El estilo de liderazgo también tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Los líderes transformacionales, que fomenten a sus empleados la innovación, tienden a generar un mayor rendimiento dentro de sus equipos, ya que motivan a los colaboradores a superar sus expectativas (Bass y Avolio, 1994).

En cambio, el liderazgo transaccional, basado en la recompensa y la sanción, puede ser eficaz para alcanzar objetivos a corto plazo, pero no siempre logra motivar a los empleados a largo plazo. Por otro lado, el estilo laissez-faire, que implica una menor supervisión y dirección, puede ser perjudicial para el desempeño cuando los empleados no cuentan con la autonomía o las habilidades necesarias para autogestionarse (Yukl, 2013). En definitiva, el liderazgo influye no solo en la motivación y el compromiso de los empleados, como también en la creación de un entorno propicio para un alto rendimiento.

Las condiciones físicas y los recursos disponibles en el entorno laboral son factores determinantes del desempeño. Un ambiente de trabajo seguro, cómodo y bien equipado no solo facilita la realización eficiente de las labores, también influencia en la satisfacción y bienestar (Herzberg, 1968). Condiciones de trabajo inadecuadas, como instalaciones deficientes, equipos obsoletos o una sobrecarga laboral, pueden afectar negativamente el rendimiento y aumentar los niveles de estrés, lo que da menos rendimiento. Por tanto, las organizaciones han de fijar que sus empleados tengan con los medios básicos para realizar su trabajo de forma eficaz y en un entorno saludable.

El medio socioeconómico en el que se da una organización también influiría en el rendimiento. Factores como la estabilidad económica, la calidad de vida y el acceso a educación y salud tienen un impacto directo en la disposición de los empleados para desempeñar su trabajo (Noe et al., 2017). En entornos de inestabilidad económica o alta inflación, los empleados pueden enfrentar dificultades adicionales, como la preocupación por la seguridad financiera, lo que puede desviar su atención del trabajo y disminuir su rendimiento. Del mismo modo, la situación económica general puede influir en la inversión que los organismos

realizan en el bienestar y desarrollo, afectando así sus niveles de motivación y desempeño.

La competitividad del mercado laboral y la situación económica general también son elementos que influyen en el rendimiento. En un mercado altamente competitivo, las organizaciones pueden verse obligadas a aumentar la presión para aumentar la eficiencia y la producción. Esta situación puede generar estrés y afectar negativamente el rendimiento a largo plazo (Noe et al., 2017; Pfeffer, 1998). Por otro lado, cuando el mercado es favorable y la demanda de empleo es alta, las organizaciones pueden invertir más en el desarrollo de sus empleados, proporcionando mejores oportunidades de capacitación y crecimiento, lo que mejora su desempeño. Además, el contexto del mercado laboral influye en las expectativas salariales y en las políticas de retención de talento, lo que puede tener un impacto en la motivación y, por último, en el rendimiento.

3.2.2.3. Mejoras y estrategias para optimizar el desempeño laboral

La capacitación continua y el desarrollo de competencias son factores esenciales para optimizar el desempeño laboral en cualquier organización. Según (Noe et al., 2017), la formación continua no solo amplía las aptitudes técnicas, también contribuye a su adaptabilidad ante cambios tecnológicos y organizacionales. Las organizaciones que invierten en el desarrollo profesional de sus empleados generan una fuerza laboral más competente, capaz de resolver problemas de manera efectiva y enfrentar nuevos desafíos con confianza. Además, la capacitación también impacta positivamente en la motivación interna de los empleados, ya que les ofrece oportunidades de crecimiento y aprendizaje, lo que refuerza su sentido de propósito y pertenencia dentro de la organización (Armstrong y Taylor, 2020). Los programas de desarrollo profesional deben estar alineados con lo quiere como los empleados

como del organismo, ofreciendo habilidades relevantes que promuevan el crecimiento individual y el éxito colectivo.

Las políticas de incentivos juegan un papel crucial en la mejora del rendimiento, ya que refuerzan la conexión entre la remuneración, los beneficios y el reconocimiento con el rendimiento de los empleados. Según Vroom (1964), la motivación y el esfuerzo de los empleados están influenciados por la expectativa de recibir una recompensa valiosa, lo que subraya la importancia de un sistema de incentivos bien diseñado. Las remuneraciones competitivas, combinadas con beneficios adicionales como bonos por rendimiento, vacaciones pagadas o planes de pensiones, no solo amplían la motivación extrínseca, también optimizan su compromiso y lealtad hacia la organización (Pettinger et al., 2010). Sin embargo, no todos los incentivos deben ser monetarios; el reconocimiento público, los programas de premios y el acceso a nuevas oportunidades también son formas efectivas de recompensar el esfuerzo y mejorar el desempeño. Un enfoque equilibrado que combine incentivos materiales y simbólicos puede maximizar la motivación y, en consecuencia, el rendimiento.

La promoción de la motivación y el bienestar laboral es una estrategia clave para optimizar el desempeño de los empleados. Según Deci y Ryan (2000), la motivación propia, que nace de la satisfacción particular y el logro en la actividad, es esencial para mantener un desempeño alto y sostenido. Para promover esta forma de motivación, las organizaciones deben fomentar la autonomía, proporcionar tareas significativas y ofrecer oportunidades de crecimiento personal y profesional. Por otro lado, la motivación extrínseca, que proviene de estímulos exteriores, también es importante, pero debe complementarse con esfuerzos que mejoren el bienestar general, como la promoción de una equidad en lo laboral y la vida particular,

programas de bienestar físico y mental, y un medio laboral positivo (Robbins y Judge, 2017). Cuando los empleados se sienten apoyados y reconocidos, tanto en términos de recompensas como en el bienestar general, son más propensos a estar comprometidos y a mostrar un desempeño superior.

3.3. Marco conceptual

Formal

El reconocimiento formal se refiere a las iniciativas estructuradas y oficiales que una organización implementa para valorar el esfuerzo y los logros de sus empleados. Este tipo de reconocimiento suele estar alineado con las políticas y procedimientos internos, y puede incluir premios, promociones, certificados o menciones especiales. Se caracteriza por ser sistemático y equitativo, permitiendo que todos los empleados tengan acceso a estas oportunidades según su desempeño. Al estar formalizado, este tipo de reconocimiento refuerza la cultura de mérito dentro de la organización, creando un ambiente de motivación y compromiso a largo plazo.

Informal

El reconocimiento informal se basa en gestos espontáneos y no estructurados que valoran el esfuerzo o las contribuciones de los empleados en el día a día. Puede incluir agradecimientos verbales, felicitaciones, o pequeños gestos de aprecio, como una nota o un mensaje de elogio. Este tipo de reconocimiento, aunque carece de la formalidad de los programas establecidos, tiene un impacto inmediato y positivo en la motivación, al reforzar comportamientos deseables en tiempo real. La naturaleza flexible y accesible del reconocimiento informal lo convierte en una herramienta valiosa para impulsar un medio de laboral bueno y cercano.

Público

El reconocimiento público es aquel que se otorga frente a otros miembros de la organización, ya sea en reuniones, eventos especiales o a través de canales de comunicación interna. Este tipo de reconocimiento no solo refuerza el valor del empleado frente a sus colegas, sino que también promueve una cultura de apreciación y mérito en toda la organización. Al ser visible, el reconocimiento público puede tener un efecto multiplicador, motivando no solo al individuo reconocido, sino también a otros empleados que buscan alcanzar un estatus similar.

Económico

El reconocimiento económico está vinculado a recompensas tangibles, como bonos, aumentos salariales, incentivos o premios monetarios. Este tipo de reconocimiento está en la conexión entre el desempeño y una recompensa financiera, lo que tiene un impacto directo en la motivación extrínseca. El reconocimiento económico es efectivo para motivar a los empleados a alcanzar metas específicas, al ofrecer un incentivo claro y concreto por su esfuerzo. Sin embargo, es importante complementarlo con otras formas de reconocimiento para mantener una equidad en la motivación interna y externa.

Eficiencia

La eficiencia es la aptitud de un empleado para hacer sus actividades usando el menor número de medios posibles, ya sean periodos, esfuerzo o materiales, sin sacrificar la calidad del resultado. Un trabajador eficiente es aquel que optimiza los procesos y maximiza la productividad, cumpliendo con los objetivos establecidos de manera ágil y con un uso racional de los recursos disponibles. La eficiencia es clave para el éxito organizacional, ya que permite minimizar costos y optimizar las competencias.

Calidad de trabajo

La calidad de trabajo es el nivel en que las actividades y responsabilidades asignadas son ejecutadas de manera precisa, detallada y conforme a los estándares establecidos por la organización. Un alto nivel de calidad implica un enfoque en la excelencia, en el cumplimiento de los objetivos sin errores o defectos, y en la complacencia de lo que quieren los beneficiarios. La calidad en el desempeño laboral es crucial para el desarrollo de una reputación sólida y para avalar la sostenibilidad de los productos y prestaciones que da la organización.

Efectividad

La efectividad en lo laboral se asocia con la capacidad de un empleado para lograr los resultados esperados o superar las metas establecidas. Implica no solo hacer bien el trabajo, sino hacerlo en manejo de los propósitos estratégicos, logrando un impacto positivo y medible. La efectividad combina la utilización correcta de habilidades, conocimientos y medios para lograr resultados alineados con los objetivos organizacionales, siendo un indicador clave de éxito en cualquier puesto de trabajo.

Trabajo en equipo

Es esencial ya que implica la destreza de los empleados para colaborar de manera armoniosa y eficiente con sus colegas para alcanzar objetivos comunes. Un buen desempeño requiere aptitudes de comunicación, cooperación y resolución de problemas. Además, fomenta un entorno en el que las ideas se comparten, las tareas se distribuyen equitativamente y se aprovechan las fortalezas particulares para alcanzar metas colectivas. Bien gestionado no solo optimiza el rendimiento, también aporta a un clima organizacional positivo.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

4.2. Hipótesis específica

HE1. La relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

HE2. La relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

HE3. La relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

HE4. La relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

4.3. Variables

V1. Reconocimiento

- ✓ Formal
- ✓ Informal
- ✓ Público
- ✓ Económico

V2. Desempeño laboral

- ✓ Eficiencia
- ✓ Calidad de trabajo
- ✓ Efectividad
- ✓ Trabajo en equipo

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Reconocimiento (Brun y Dugas, 2008).	1.1.Formal	1.1.1. Premios otorgados 1.1.2. Satisfacción con los premios 1.1.3. Diversidad de reconocimiento
	1.2.Informal	1.2.1. Agradecimientos verbales 1.2.2. Retroalimentación positiva
	1.3.Público	1.3.1. Publicación en boletín interno 1.3.2. Reconocimiento organización
	1.4.Económico	1.4.1. Bonificaciones salariales 1.4.2. Revisión salarial y desempeño 1.4.3. Percepción de equidad
2. Desempeño laboral (Campbell, 1990).	2.1.Eficiencia	2.1.1. Tareas completadas en tiempo 2.1.2. Uso de recursos asignados
	2.2.Calidad de trabajo	2.2.1. Tasa de errores en el trabajo 2.2.2. Satisfacción de los clientes 2.2.3. Cumplimiento de estándares
	2.3.Efectividad	2.3.1. Cumplimiento de objetivos 2.3.2. Resolución de problemas
	2.4.Trabajo en equipo	2.4.1. Proyectos de equipo 2.4.2. Colaboración entre compañeros

Nota. La tabla se ve las variables con sus dimensiones e indicadores

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo; de la investigación se basa en la recopilación y análisis de datos numerales con el fin de dar patrones y establecer asociaciones. Se utiliza herramientas estadísticas para interpretar los resultados y se caracteriza por su objetividad, replicabilidad y control de variables. El propósito es generar generalizaciones y predicciones precisas sobre fenómenos observados (Hernández et al., 2014).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El método deductivo; son teorías para dar a conclusiones específicas. A través de un razonamiento lógico, se desarrollan hipótesis que son contrastadas empíricamente. El investigador comienza con ideas establecidas y, mediante su aplicación a casos concretos, verifica si los datos corroboran dichas ideas (Ñaupas et al., 2014) .

5.3. Tipo de investigación

La investigación aplicada; es la resolución de problemas prácticos, usando conocimientos científicos para mejorar procesos, productos o situaciones específicas, busca resultados directos que puedan ser implementados en un contexto particular (Santamaría et al., 2024).

5.4. Nivel de investigación

La investigación correlacional; se basa en estudiar la asociación en las variables, sin que el investigador las manipule. El objetivo es determinar si hay una relación estadística significativa, pero no permite inferir causalidad (Charaja, 2011).

5.5. Diseño de investigación

El diseño no experimental de corte transversal; comprende el análisis de variables en un tiempo determinado, sin que el investigador intervenga o manipule las condiciones del estudio. Este tipo de diseño es útil para describir fenómenos y analizar su situación actual, proporcionando una "fotografía" de la realidad en un momento específico (Canales, 2006).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

En una investigación es el grupo total de sujetos o componentes que concuerdan algunas peculiaridades y que son de interés para el estudio. Este grupo es el que potencialmente podría ser analizado para responder las preguntas de investigación planteadas. Según (Mendenhall et al., 2013), la población es clave para detallar el alcance y la generalización de los resultados, ya que permite delimitar claramente a quién o qué se refieren las conclusiones del estudio.

La población por la ordenanza municipal N° 017 – 2022 por lo que afirma el CAP del Municipio Distrital San Pedro de Putina Punco lo que tiene 53 colaboradores.

5.6.2. Muestra

Es un subconjunto que representa de la población general que se dio en el estudio. Su función es permitir la obtención de resultados de manera más eficiente sin necesidad de estudiar toda la población. De acuerdo con (Mendenhall et al., 2013), una muestra bien dada hace inferencias de la población con un mayor grado de validez, siempre y cuando se sigan técnicas adecuadas de muestreo.

La muestra del estudio es no probabilística, censal del 100% de la población de trabajadores de la Municipio Distrital San Pedro de Putina Punco. La muestra está conformada por 53 individuos.

5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

5.7.1. Técnica

La encuesta; es una técnica de recolección de datos en la cual se solicita información directamente a las personas a través de un cuestionario o entrevista estructurada. Esta técnica es ampliamente utilizada en investigación social, pues permite obtener grandes cantidades de información de manera estandarizada (Ñaupas et al., 2014).

5.7.2. Instrumento

El cuestionario; es un instrumento de recaudación de datos dado por una serie de interrogantes creadas para lograr información concreta de los participantes. Su estructura podría tener interrogantes cerradas o abiertas, dependiendo de la naturaleza de la investigación (Ñaupas et al., 2014).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

El alfa de Cronbach; es un coeficiente que mide la consistencia interna de un conjunto de ítems en un cuestionario o prueba, indicando qué tan homogénea es la escala. Un valor alto de alfa sugiere que los ítems son coherentes entre sí y calculan el propio constructo. Un valor de alfa de Cronbach superior a 0.70 es generalmente aceptable para considerar que una escala es confiable, aunque se deben considerar otros factores en su interpretación (Medina y Verdejo, 2020).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

Tabla 2*Prueba de confiabilidad de las variables*

Variables	Alfa de Cronbach	Nº elementos	Encuestados
Reconocimiento	,810	10	53
Desempeño laboral	,795	9	53

Nota. La tabla visualiza la prueba de confiabilidad.

La prueba de confiabilidad, medida por el coeficiente alfa de Cronbach, demuestra una alta consistencia interna en las dos variables analizadas. En la tabla 2 se observa que la variable "Reconocimiento" se ve un alfa de Cronbach de 0.810, y da una buena coherencia entre los 10 ítems evaluados en los 53 encuestados. Por su parte, la variable "Desempeño laboral" muestra un valor de alfa de 0.795 con 9 ítems, lo que también se considera aceptable y evidencia una adecuada homogeneidad. Ambos valores superan el umbral comúnmente aceptado de 0.70, lo que sugiere que los ítems de las escalas miden de manera confiable los constructos respectivos (Medina y Verdejo, 2020). Sin embargo, se deben tener en cuenta otros aspectos adicionales al interpretar estos resultados.

5.8.2. Validez

La validez por juicio de expertos es un procedimiento mediante el cual se evalúa si un instrumento de recolección de datos mide adecuadamente lo que se propone medir. Para ello, se consulta a especialistas en el área de estudio, quienes analizan la composición, la redacción y la pertinencia de las preguntas o ítems. Este tipo de validez garantiza que el instrumento es adecuado y relevante para los fines del estudio (Medina y Verdejo, 2020).

Docentes Validadores del instrumento:

Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Dr. Apolinar Florez Lucana

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El proceso de análisis de datos se da por una secuencia de pasos rigurosamente planificados con la finalidad de avalar la exactitud y la validez de los resultados. Aquí, se puntualiza el procedimiento habitual:

- Diseño del instrumento
- Aplicación del instrumento
- Codificación de datos
- Ingreso de datos en programas como SPSS y Excel
- Manejo de valores ausentes mediante técnicas estadísticas
- Verificación de hipótesis (por ejemplo, la prueba t)
- Elaboración de tablas y gráficos de frecuencias para representar los datos
- Cálculo del coeficiente de correlación de Pearson o Spearman
- Comparación de los resultados con investigaciones previas
- Presentación clara y precisa de los resultados
- Conclusiones y sugerencias fundamentadas en los hallazgos

5.10. Contrastación de hipótesis

a. Prueba de la hipótesis general

(H_0): La relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, no es significativa.

(H_1): La relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

b. Nivel de significancia

Valor de $\alpha = 0.05$ indica una probabilidad del 5% de cometer el error de rechazar la nula.

c. Prueba estadística

Tabla 3

Prueba estadística de la hipótesis general

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,561	,076	7,178	,000
N de casos válidos		53			

Nota. No se presupone la hipótesis nula y se emplea el error estándar asintótico.

d. Resultado de la prueba

La prueba estadística realizada con el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un valor de 0,561 y un nivel de significancia (p-valor) de 0,000, el cual es considerablemente menor al valor α de 0,05. Señala que existe una diferencia estadísticamente significativa, ya que la probabilidad de que la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral ocurra por azar es menor al 5%.

e. Decisión

Dado el resultado obtenido, se rechaza la hipótesis nula (H_0), que afirmaba que no existía una relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral. Y, se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que sí hay una relación significativa, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco en el año 2024.

a. Prueba de la hipótesis específica 1

(H₀): La relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, no es significativa.

(H₁): La relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

b. Nivel de significancia

Valor de alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer el error de rechazar la nula.

c. Prueba estadística**Tabla 4***Prueba estadística de la hipótesis específica 1*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,522	,080	6,378	,000
N de casos válidos		53			

Nota. No se presupone la hipótesis nula y se emplea el error estándar asintótico.

d. Resultado de la prueba

La prueba estadística de la hipótesis específica 1, realizada con el coeficiente Tau-b de Kendall, arrojó un valor de 0,522 y un p-valor de 0,000. Este valor de significancia es mucho menor que el nivel alfa establecido de 0,05, señala que la relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral es alta significativa. La probabilidad de que esta relación se deba al azar es prácticamente nula.

e. Decisión

En base a estos resultados, se procede a rechazar la hipótesis nula (H₀), que sugería que no había una relación significativa entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral. En su lugar, se acepta la hipótesis alterna (H₁), concluyendo que hay una relación significativa entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco en el año 2024.

a. Prueba de la hipótesis específica 2

(H₀): La relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, no es significativa.

(H₁): La relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

b. Nivel de significancia

Valor de alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer el error de rechazar la nula.

c. Prueba estadística**Tabla 5***Prueba estadística de la hipótesis específica 2*

		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,301	,096	3,153	,002
N de casos válidos		53			

Nota. No se presupone la hipótesis nula y se emplea el error estándar asintótico.

d. Resultado de la prueba

La prueba estadística de la hipótesis específica 2, usando el coeficiente Tau-b de Kendall, dió un valor de 0,301 con un p-valor de 0,002. Este p-valor es significativamente menor que el nivel alfa de 0,05, e indica que hay una relación significativa entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral. La probabilidad de que esta relación ocurra al azar es muy baja, lo que valida la relevancia del resultado.

e. Decisión

Con base en estos hallazgos, se procede a rechazar la hipótesis nula (H₀), que planteaba que no existía una relación significativa entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral. En su lugar, se acepta la hipótesis alterna (H₁), concluyendo que efectivamente hay una relación significativa en ambas variables en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco en el año 2024.

a. Prueba de la hipótesis específica 3

(H₀): La relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, no es significativa.

(H₁): La relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

b. Nivel de significancia

Valor de alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer el error de rechazar la nula.

c. Prueba estadística**Tabla 6***Prueba estadística de la hipótesis específica 3*

		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,410	,096	4,229	,000
N de casos válidos		53			

Nota. No se presupone la hipótesis nula y se emplea el error estándar asintótico.

d. Resultado de la prueba

La prueba estadística de la hipótesis específica 3, usando el coeficiente Tau-b de Kendall, dio un valor de 0,410 y un p-valor de 0,000. Este p-valor es ampliamente menor que el nivel de significancia de 0,05, e indica que hay una relación significativa entre el reconocimiento público y el desempeño laboral.

e. Decisión

En base a estos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H₀), que establecía que hay una relación significativa entre el reconocimiento público y el desempeño laboral. Por el contrario, se acepta la hipótesis alterna (H₁), confirmando que hay una relación significativa en estas variables en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco en el año 2024.

a. Prueba de la hipótesis específica 4

(H₀): La relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, no es significativa.

(H₁): La relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.

b. Nivel de significancia

Valor de alfa = 0.05 indica una probabilidad del 5% de cometer el error de rechazar la nula.

c. Prueba estadística**Tabla 7***Prueba estadística de la hipótesis específica 4*

		Error estándar		T	Significación
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,525	,089	5,813	,000
N de casos válidos		53			

Nota. No se presupone la hipótesis nula y se emplea el error estándar asintótico.

d. Resultado de la prueba

La prueba estadística de la hipótesis específica 4, utilizando el coeficiente Tau-b de Kendall, arrojó un valor de 0,525 con un p-valor de 0,000. Este resultado da el p-valor es significativamente menor que el nivel de significancia de 0,05, y sugiere que la relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral es significativa.

Decisión

Se rechaza la hipótesis nula (H₀), que afirmaba que no había una relación significativa entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral. Por el contrario, se acepta la hipótesis alterna (H₁), lo que confirma que hay una relación significativa entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco en el año 2024.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En esta sección se exponen los resultados derivados del análisis correlacional de las variables investigadas, utilizando una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y de corte transversal. Se ofrecen deducciones de los datos obtenidos, complementadas con tablas y gráficos que muestran las relaciones. Estos hallazgos aportan una mayor comprensión de las dinámicas actuales en el contexto del estudio y sirven como fundamento para las conclusiones y recomendaciones.

6.2. Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Reconocimiento	Desempeño laboral
N		53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media	27,06	26,30
	Desv. Desviación	5,521	5,124
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,115	,082
	Positivo	,103	,066
	Negativo	-,115	-,082
Estadístico de prueba		,115	,082
Sig. asintótica(bilateral)		,078 ^c	,200 ^{c,d}

Nota. La distribución de prueba es normal y se calcula desde datos, dando la corrección de significación de Lilliefors.

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con corrección de Lilliefors, se aplicó a las variables de reconocimiento y desempeño laboral. En el caso de la variable "Reconocimiento", el valor de significación asintótica es 0,078, lo que indica que, dado que este valor es mayor a 0,05, no se puede rechazar la hipótesis nula de normalidad a un nivel de confianza del 95%. De manera similar, para la variable "Desempeño laboral", el valor de significación asintótica es 0,200, que también es mayor a 0,05, lo que sugiere que los datos para esta variable tampoco presentan desviaciones significativas de una distribución normal. En resumen, ambas variables pueden considerarse normalmente distribuidas para fines de análisis posterior.

6.3. Escala de valoración de la prueba de correlación

Tabla 9

Escala de valoración de las correlaciones

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña

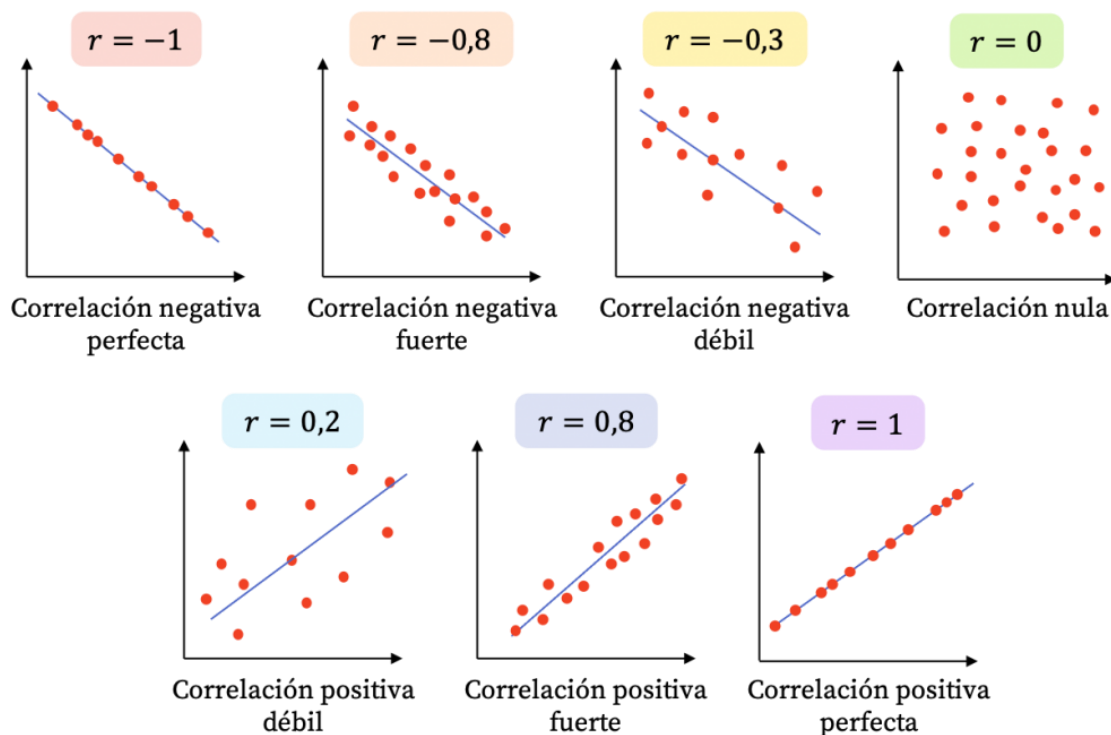
Nota. La tabla visualiza la escala de valoración de correlación por (Hinkle et al. 2003).

La tabla 8 muestra una escala de evaluación y análisis de los niveles de correlación que se empleará para examinar las tablas de correlación Rho de Spearman en las próximas secciones. Esta escala organiza las correlaciones en diversos niveles, que van desde muy baja hasta muy alta, proporcionando una definición clara y consistente de los resultados. Al aplicar esta escala, los grados de correlación obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman podrán ser valorados con más exactitud, lo que facilitará la comparación y comprensión de las relaciones.

6.4. Interpretación de las figuras de dispersión

Figura 1

Escala del diagrama de dispersión



El diagrama de dispersión está representado por una escala de calificación en la figura 1, que irá acompañada de tablas de correlación en análisis futuros. Al utilizar esta escala, puede evaluar visualmente la fuerza y dirección de la relación, dividiéndola en un rango de niveles de correlación desde muy débil hasta muy fuerte. Esta herramienta se puede utilizar para analizar diagramas de dispersión de una manera más objetiva y sistemática, permitiendo la comprensión y comparación de las relaciones en las tablas.

6.5. Pruebas correlacionales

Tabla 10

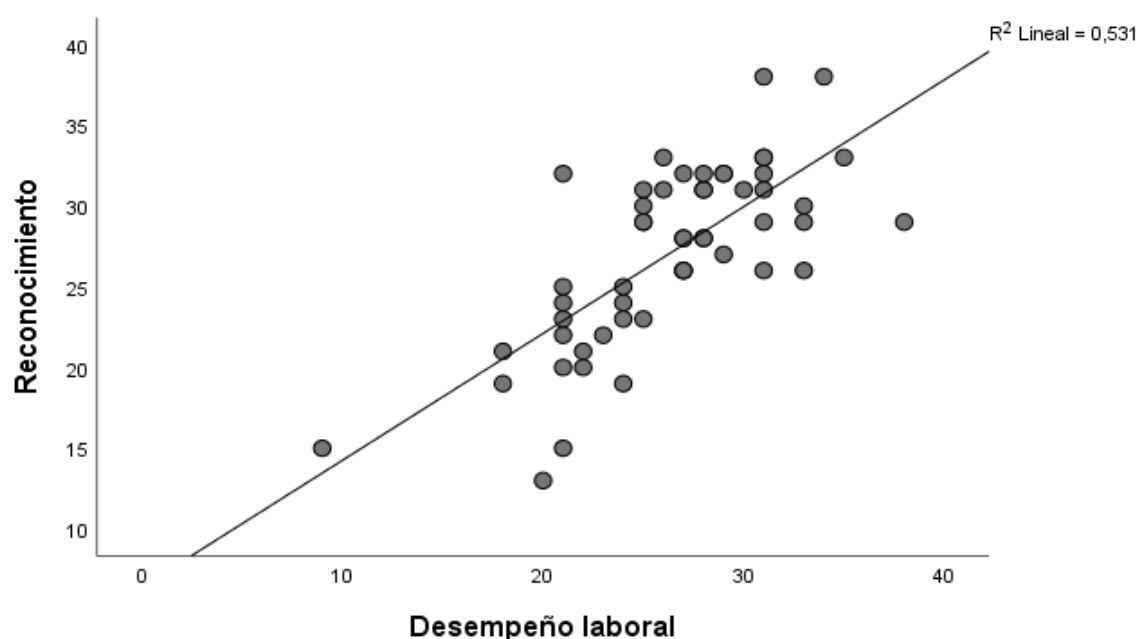
Correlación de Pearson del objetivo general

		Reconocimiento	Desempeño laboral
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) de las variables de estudio.

Figura 2

Diagrama de dispersión del objetivo general



El análisis de la correlación de Pearson "Reconocimiento" y "Desempeño laboral" revela un coeficiente de 0,729, lo que da una correlación “alta positiva”. Este valor refiere que, a mayor reconocimiento, también se observa un mayor desempeño laboral, con una relación significativa. Además, este resultado se ve respaldado visualmente por el diagrama de dispersión (Figura 2), en el que se estima una clara tendencia ascendente, confirmando la consistencia de la relación.

Tabla 11

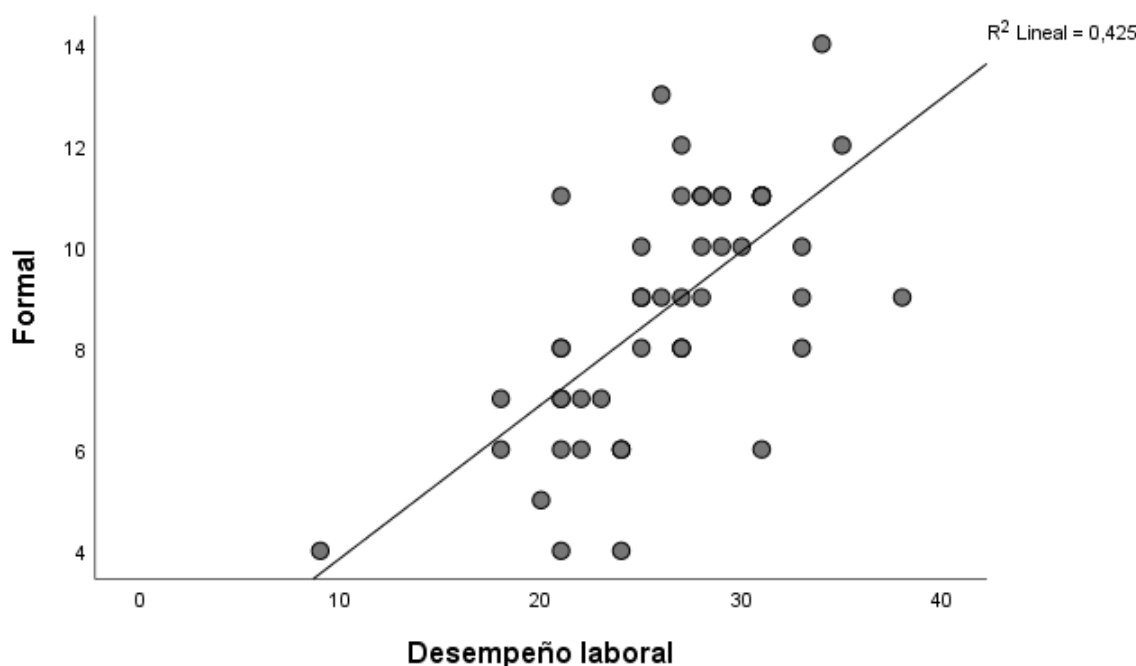
Correlación de Pearson del objetivo específico 1

		Formal	Desempeño laboral
Formal	Correlación de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) de las variables de estudio.

Figura 3

Diagrama de dispersión del objetivo específico 1



El análisis de la correlación de Pearson entre las variables "Formal" y "Desempeño laboral" muestra un coeficiente de 0,652, e indica una correlación “moderada positiva”. Este resultado da que, a mayor formalidad en el contexto estudiado, se asocia un mayor desempeño laboral, con una relación estadísticamente significativa. Este hallazgo es respaldado visualmente por el diagrama de dispersión (Figura 3), y se ve una clara tendencia positiva, confirmando la asociación entre las variables evaluadas.

Tabla 12

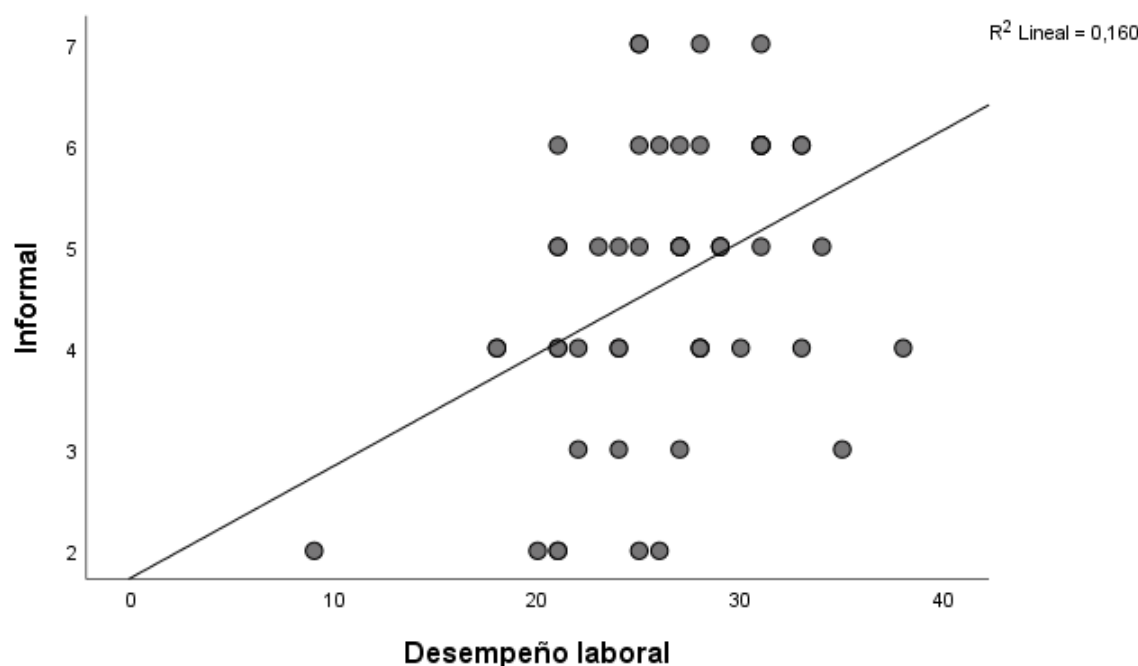
Correlación de Pearson del objetivo específico 2

		Informal	Desempeño laboral
Informal	Correlación de Pearson	1	,400**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,400**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	53	53

Nota. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) de las variables de estudio.

Figura 4

Diagrama de dispersión del objetivo específico 2



El análisis de la correlación de Pearson entre las variables "Informal" y "Desempeño laboral" arroja un coeficiente de 0,400, e indica una correlación “baja positiva”. Esto sugiere que, a mayor informalidad, hay una tendencia a un progreso en el desempeño laboral, aunque con una relación menos fuerte en comparación con otras variables. La correlación es significativa lo cual refuerza la validez del resultado. Además, el diagrama de dispersión (Figura 4) respalda visualmente esta correlación, mostrando una tendencia ascendente, aunque menos pronunciada.

Tabla 13

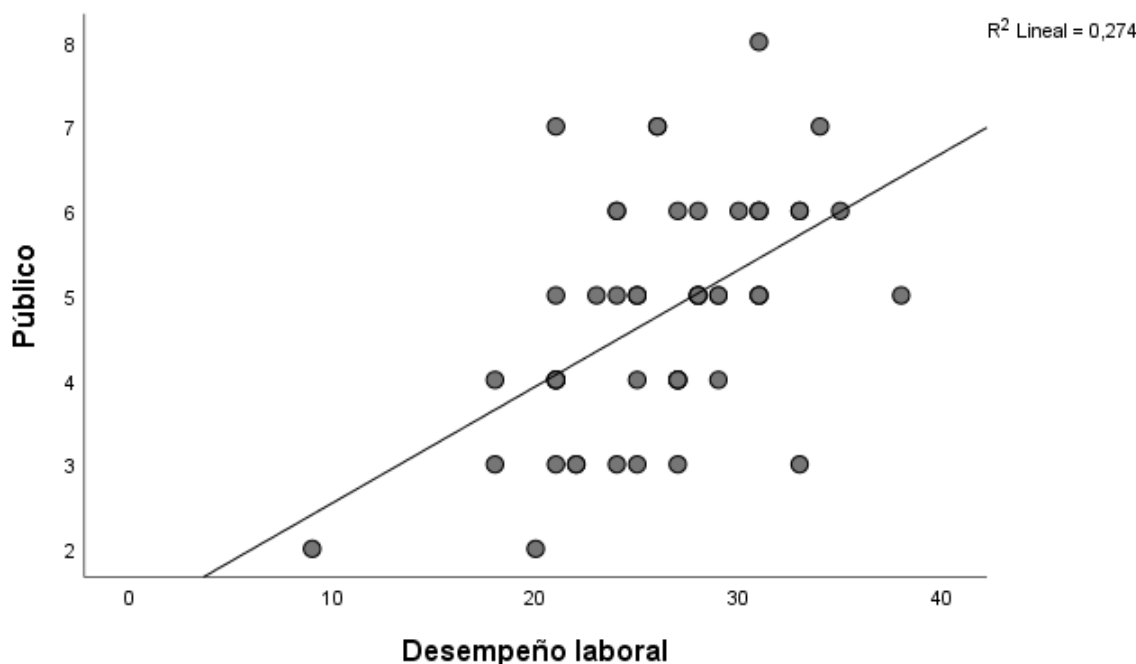
Correlación de Pearson del objetivo específico 3

		Público	Desempeño laboral
Público	Correlación de Pearson	1	,524**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,524**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) de las variables de estudio.

Figura 5

Diagrama de dispersión del objetivo específico 3



El análisis de la correlación de Pearson entre las variables "Público" y "Desempeño laboral" muestra un coeficiente de 0,524, e indica una correlación "positiva moderada". Esto sugiere que, a mayor exposición o interacción en un ámbito público, se asocia un mayor desempeño laboral. La correlación es significativa, lo que confirma la validez estadística de esta relación. Además, el diagrama de dispersión (Figura 5) respalda visualmente esta correlación, mostrando una tendencia positiva clara entre las dos variables.

Tabla 14

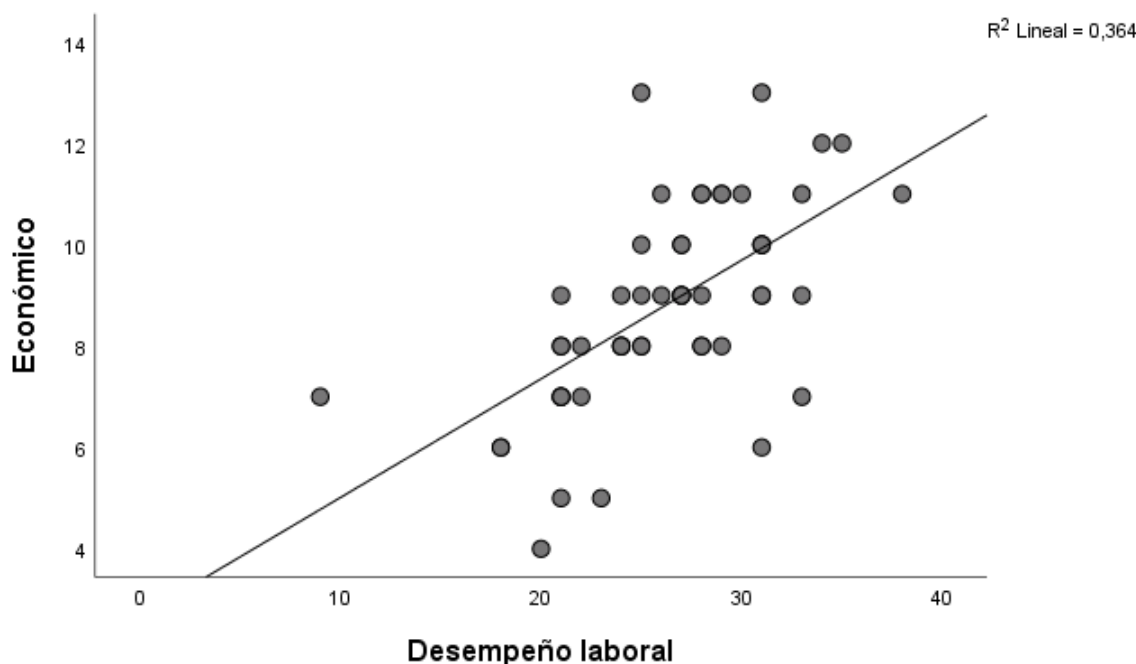
Correlación de Pearson del objetivo específico 4

		Económico	Desempeño laboral
Económico	Correlación de Pearson	1	,604**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,604**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Nota. Correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Figura 6

Diagrama de dispersión del objetivo específico 4



El análisis de la correlación de Pearson entre las variables "Económico" y "Desempeño laboral" revela un coeficiente de 0,604, lo que da una correlación "positiva moderada" fuerte. Esto sugiere que a mejores condiciones o factores económicos se asocia un aumento en el desempeño laboral. La relación es significativa, lo que refuerza la confiabilidad de este hallazgo. El diagrama de dispersión (Figura 6) apoya visualmente esta correlación, mostrando una tendencia ascendente que refleja la conexión entre las dos variables estudiadas.

6.6. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos se ven una correlación alta positiva ($r = 0,729$) entre el reconocimiento y el desempeño laboral, lo cual refuerza la idea de que los trabajadores que se sienten reconocidos tienden a tener un mejor desempeño. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Khaemba et al. (2024), quienes encontraron una correlación aún más alta ($r = 0,917$) entre el reconocimiento y el rendimiento de los docentes en Kenia, lo que sugiere que el reconocimiento juega un papel crucial en mejorar el desempeño laboral en distintos contextos. Ambos estudios resaltan el valor de ejecutar estrategias de reconocimiento consistentes para maximizar el rendimiento.

De manera similar, Yang et al. (2022) encontraron que el reconocimiento de los empleados influye positivamente en el rendimiento de las tareas y comportamientos proactivos en el lugar de trabajo. Esto apoya los resultados de nuestro estudio, que también sugiere que un mayor reconocimiento puede fomentar una mejora en el desempeño. Aunque los estudios se realizaron en diferentes entornos laborales, el vínculo entre reconocimiento y desempeño parece ser constante, independientemente del tipo de organización. Además, Yang et al. resalta el rol de las emociones positivas, como el orgullo, en la mediación de este efecto, lo que añade una dimensión emocional al impacto del reconocimiento.

Por otro lado, Huo y Jiang (2023) presentan una perspectiva distinta, ya que su estudio muestra cómo el conflicto en lo laboral y particular afecta negativamente el desempeño de los empleados. A diferencia de los resultados presentados, el estudio de Huo y Jiang se enfoca en factores que deterioran el bienestar y, por ende, el desempeño. Sin embargo, sus resultados refuerzan la idea de que los factores organizacionales y personales, como el bienestar y el reconocimiento, son fundamentales para un desempeño óptimo. La ausencia de un ambiente de apoyo o reconocimiento puede agravar estos conflictos, disminuyendo el rendimiento laboral.

Los resultados dan una correlación moderada positiva ($r = 0,652$) entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral, e indica que el reconocimiento formal influye en el rendimiento de los empleados, aunque de manera moderada. Estos coinciden con los resultados de Forson et al. (2021), quienes encontraron que la compensación y el diseño del trabajo son factores significativos que determinan la motivación y el desempeño. Si bien Forson et al. señalan un impacto significativo en el rendimiento, en este estudio el reconocimiento formal es solo un factor moderadamente relacionado, sugiriendo que otros factores pueden estar influenciando el desempeño laboral en mayor medida.

De manera similar, los resultados de Tafese (2024) también respaldan la importancia del reconocimiento, especialmente cuando se asocia con el desarrollo de recursos humanos. Aunque Tafese se centró más en el desarrollo profesional y la organización de sucesión como factores clave, su estudio encontró que las prácticas bien gestionadas generan satisfacción laboral y mejoran el desempeño. Esto complementa nuestros hallazgos, ya que ambos estudios coinciden en que el reconocimiento formal y otros recursos humanos bien gestionados pueden fomentar un mejor desempeño laboral.

Para, Rodríguez et al. (2023) hallaron que el compromiso organizacional y la labor grupal tienen una relación aún más significativa con el desempeño que el reconocimiento formal, con una correlación altamente significativa ($Rho = 82.9\%$). Aunque los resultados sugieren una relación moderada entre el reconocimiento formal y el desempeño, esto podría deberse a que otros factores, como el compromiso y la cooperación en equipo, tienen un peso mayor en la mejora del desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales.

Los resultados revelan una correlación baja positiva ($r = 0,400$) entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral, y sugiere que, aunque el reconocimiento informal tiene un impacto en el rendimiento, su influencia no es tan significativa como otros factores. Estos hallazgos se alinean con Alomia et al. (2023), quienes encontraron una

correlación similar ($r = 0,398$) entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, destacando que otros factores, como la calidad de vida laboral, influyen más significativamente en el desempeño. Esto sugiere que el reconocimiento informal, como la motivación laboral en el estudio de Alomia, podría no ser el principal determinante del rendimiento en ciertos contextos laborales.

Para, los resultados de Triguero et al. (2022) refuerzan la idea de que el entorno organizacional tiene un impacto más profundo en el desempeño. Su investigación mostró que una cultura organizacional basada en el colectivismo genera un mayor compromiso y, en consecuencia, un mejor rendimiento laboral. Esto contrasta con los resultados de este estudio, donde el reconocimiento informal tiene una correlación positiva pero baja. En este sentido, el estudio de Triguero sugiere que factores culturales y organizacionales más amplios podrían ser más relevantes para el desempeño laboral que el reconocimiento informal individual.

Calle (2021) también proporciona evidencia que complementa estos hallazgos. En su estudio, se demostró una correlación moderada ($r = 0.57$) entre la motivación del talento humano y la calidad del servicio. Esto indica que, aunque el reconocimiento es importante, la motivación y la calidad del entorno de trabajo pueden ser factores más influyentes en el desempeño laboral. Por tanto, el reconocimiento informal, aunque tiene un efecto positivo, podría no ser tan decisivo como otros elementos en la mejora del desempeño en distintos contextos laborales.

Los resultados del estudio revelan una correlación positiva moderada ($r = 0,524$) entre el reconocimiento público y el desempeño laboral, lo que sugiere que el reconocimiento público tiene un impacto significativo, pero no decisivo en el rendimiento de los trabajadores. Este hallazgo coincide con Nolasco et al. (2021), que identifica la falta de reconocimiento como un elemento clave en la desmotivación de los empleados. Aunque

en ambos estudios se reconoce la importancia del reconocimiento, los resultados moderados de la correlación sugieren que, si bien el reconocimiento público mejora el desempeño, otros factores también tiene un rol crucial en la motivación.

Asimismo, Chambi y Pacuri (2023) respaldan esta conclusión al demostrar que el clima laboral, que incluye el reconocimiento como uno de sus componentes, tiene una correlación positiva más alta con el desempeño laboral ($r = 0,862$). Esto indica que, aunque el reconocimiento público es relevante, su impacto es más significativo cuando se combina con otros elementos del entorno laboral, como la autonomía y las relaciones sociales positivas. En este sentido, la correlación moderada en nuestro estudio refuerza la idea de que el reconocimiento público, en combinación con un clima organizacional adecuado, puede potenciar aún más el rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, Jiménez (2023) resalta la influencia de elementos motivacionales, tanto propios como externos, en el desempeño laboral. Si bien se centra en el reconocimiento público, los resultados de Jiménez sugieren que el reconocimiento es solo una de las múltiples formas de motivación extrínseca que pueden influir en el desempeño. La correlación positiva moderada en nuestro estudio indica que el reconocimiento público es útil para mejorar el rendimiento, pero otros incentivos extrínsecos, como capacitaciones y remuneraciones, podrían ser más efectivos para optimizar el desempeño laboral en un contexto más amplio.

Los resultados de este estudio indican una correlación positiva moderada ($r = 0,604$) entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral, lo que refiere que las estímulos económicos hay un impacto significativo en el rendimiento de los trabajadores. Este hallazgo está en línea con los resultados de Ferro (2021), quien identificó que la motivación extrínseca, incluida la compensación económica, está relacionada con el desempeño laboral ($r = 0,467$). Aunque la correlación encontrada en nuestro estudio es más alta, ambos



estudios coinciden en que las recompensas económicas son un componente clave para optimizar el desempeño, resaltando la importancia de los incentivos financieros en la motivación y rendimiento laboral.

De manera similar, Apaza (2022) demostró que un entorno laboral favorable, que puede incluir el reconocimiento económico, influye de forma significativa en el desempeño de los directivos, con un coeficiente de determinación de 0,923. Aunque nuestro estudio encontró una correlación moderada en el reconocimiento económico y el desempeño, ambos estudios refuerzan la idea de que factores como la compensación económica y un clima organizacional positivo pueden aumentar la productividad. Sin embargo, los resultados de Apaza sugieren que el clima organizacional podría tener un efecto aún más profundo que las recompensas económicas por sí solas.

Por otro lado, Angulo et al. (2021) subrayan que el bienestar laboral y el aprendizaje organizacional, que pueden ser facilitados a través de incentivos económicos, tienen un impacto significativo en el rendimiento. Aunque su enfoque se centra más en el bienestar general, nuestros resultados se alinean con la idea de que el reconocimiento económico es un elemento importante para mejorar el bienestar y, por ende, el desempeño. La correlación positiva moderada encontrada en nuestro estudio sugiere que, si bien el reconocimiento económico es relevante, no es el único factor determinante en el rendimiento.

CONCLUSIONES

Primera.

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. La correlación de Pearson "Reconocimiento" y "Desempeño laboral" revela un coeficiente de 0,729, lo que da una correlación “alta positiva” en las variables. La prueba estadística realizada con el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un nivel de significancia (p-valor) de 0,000, lo que es considerablemente menor al valor alfa de 0,05. Este valor sugiere que, a mayor reconocimiento, también se observa un mayor desempeño laboral, con una relación significativa.

Segunda.

El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. El análisis de la correlación de Pearson en las variables "Formal" y "Desempeño laboral" muestra un coeficiente de 0,652, lo que da una correlación “moderada positiva” en las variables. La prueba estadística realizada con el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un nivel de significancia (p-valor) de 0,000, y es considerablemente menor al valor alfa de 0,05. Este resultado sugiere que, a mayor formalidad en el contexto estudiado, se asocia un mayor desempeño laboral, con una relación estadísticamente significativa.

Tercera.

El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. El análisis de la correlación de Pearson en las variables "Informal" y "Desempeño laboral" arroja un coeficiente de 0,400, y da una correlación

“baja positiva” en ambas. La prueba estadística realizada con el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un nivel de significancia (p-valor) de 0,002, lo que es considerablemente menor al valor alfa de 0,05. Esto da una mayor informalidad, hay una tendencia a un progreso en el desempeño laboral, aunque con una relación menos fuerte en comparación con otras variables.

Cuarta.

El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. El análisis de la correlación de Pearson entre las variables "Público" y "Desempeño laboral" muestra un coeficiente de 0,524, y da una correlación “positiva moderada” en las variables. La prueba estadística con el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un nivel de significancia (p-valor) de 0,000, y es considerablemente menor al valor alfa de 0,05. Esto sugiere que, a mayor exposición o interacción en un ámbito público, se asocia un mayor desempeño laboral.

Quinta.

El objetivo específico 4 fue; establecer el grado de relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. El análisis de la correlación de Pearson en las variables "Económico" y "Desempeño laboral" revela un coeficiente de 0,604, lo que da una correlación “positiva moderada” fuerte en ambas. La prueba estadística realizada con el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un nivel de significancia (p-valor) de 0,000, y es considerablemente menor al valor alfa de 0,05. Esto sugiere que a mejores condiciones o factores económicos se asocia un aumento en el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Primera.

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad diseñar e implementar un programa integral de reconocimiento laboral. Este programa debe ser constante y sistemático, destacando tanto los logros individuales como los colectivos. Es esencial que el reconocimiento no sea esporádico, sino que se convierta en una parte fundamental de la cultura organizacional. Además, se sugiere capacitar a los líderes y supervisores para que puedan aplicar estas políticas de manera justa y transparente, asegurando que el reconocimiento esté alineado con los valores y objetivos de la entidad.

Segunda.

Se sugiere al jefe de Recursos Humanos de la municipalidad que establezca procedimientos formales para reconocer y premiar el buen desempeño. Esto podría incluir eventos institucionalizados como ceremonias anuales de premiación, programas de empleado del mes, y reconocimientos escritos en medios oficiales. Es crucial que estos programas estén claramente definidos y que los criterios para obtener los reconocimientos sean conocidos por todo el personal, promoviendo así la transparencia y el sentido de justicia en la entidad. La creación de estos mecanismos formales de reconocimiento puede ser una técnica poderosa para incrementar el compromiso de los empleados y mejorar su productividad en el largo plazo.

Tercera.

Se recomienda a los jefes inmediatos de la municipalidad fomentar prácticas de reconocimiento informal en el día a día, como comentarios de agradecimiento, elogios verbales o pequeños gestos que demuestren la valoración del trabajo bien hecho. Aunque no sea un factor determinante como el reconocimiento formal, esta estrategia puede crear un lugar laboral más humano y cercano, donde los empleados se sientan apreciados. Esto

contribuye a generar más satisfacción laboral y, eventualmente, un buen desempeño, aunque de manera menos estructurada.

Cuarta.

Se sugiere a los encargados de la comunicación institucional de la municipalidad que organicen más eventos y actividades en los que los logros de los trabajadores sean visibilizados ante la comunidad. Esto podría incluir menciones públicas en reuniones, publicaciones en redes sociales o boletines institucionales que celebren el desempeño destacado de los empleados. Reconocer públicamente los esfuerzos no solo ayuda el sentido de pertenencia de los empleados hacia la municipalidad, también mejora su imagen ante la comunidad, creando un círculo virtuoso donde el reconocimiento refuerza tanto el desempeño individual como la reputación de la entidad.

Quinta.

Se recomienda al alcalde y al área de finanzas del municipio considerar la posibilidad de ajustar los salarios conforme a los estándares del mercado y ofrecer incentivos económicos adicionales, como bonos por desempeño o reconocimientos económicos por antigüedad o cumplimiento de metas. Estas mejoras económicas, aunque representan una inversión, son clave para incentivar a los empleados a conservar un mayor nivel de productividad, además de minimizar el cambio de personal y aumentar la lealtad hacia la institución.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Alomia, B., Alvarez, C., Alvarez, A., Morales, M., Sairitupa, L. Z., Morales, S. B., Álvarez, V., Paredes, M., & Morales, W. C. (2023). Sociodemographic Factors, Work Motivation, Emotional Intelligence, Quality of Work Life, and Their Association with Work Performance in Peruvian Health Workers. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2, 565. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023565>
- Angulo, S. A., Fuster, D., Sánchez, A., Bautista, E. L., & Cabezas, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Apaza, R. (2022). *El clima organizacional y su desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca región Puno periodo 2016 - 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20606>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Baker, K. (2020). The power of recognition: How informal rewards shape employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5). <https://doi.org/10.1002/job.2456>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994a). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.



- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994b). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Briner, R. B., & Dewberry, C. (2014). Feedback culture and organizational learning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 223–239.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.790439>
- Brun, J.-P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2019). The feedback fallacy. *Harvard Business Review*, 97(2), 92–101.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000544640.56293.8e>
- Calle, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217–247.
<https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnóstico y cambio de cultura organizacional*. Tercera edición.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Campbell, J. (1990). Modelado del problema de predicción del rendimiento en psicología industrial y organizacional. *Consulting Psychologists Press*, 687–732.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.
- Carranza, R., & López, M. (2022). El impacto del refuerzo positivo en el comportamiento organizacional. *Revista de Psicología Conductual*, 34(1), 12–29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/psyc.2114>



- Chambi, R. D., & Pacuri, A. P. (2023). *Clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Mia Market, Juliaca - Puno, 2022* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131036>
- Chapman, G. D., & White, P. (2019). *The 5 languages of appreciation in the workplace: Empowering organizations by encouraging people* (2nd ed.). Northfield Publishing.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Santiago Impresores.
- Chen, G. (2019). The psychology of individual recognition in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 104(7), 933–946.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000a). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000b). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- ENAH0, E. N. de H. (2021). *Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0) 2021-[Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI]*. Seguimiento de Los Indicadores Sobre Las Condiciones de Vida. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/>.
- Ferrer, Ó., & Herrera, M. J. (2020). Aspectos laborales de la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, y su repercusión práctica. *Jurisdicción Social: Revista de La Comisión de Lo Social de Juezas y Jueces Para La Democracia*, 240, 5–30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8778886>
- Ferro, F. W. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74189>



- Forson, J. A., Ofosu, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- García, P., & Fernández, R. (2021). Maslow y el reconocimiento en el contexto organizacional: Un análisis contemporáneo. *Revista de Psicología Aplicada*, 45(3), 77–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311.12345678>
- Garr, S. (2012). *The State of Employee Recognition in 2012*. Bersin and Associates.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2012). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976a). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976b). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández, D., & Martínez, S. (2023). La equidad en el entorno laboral y el rol del reconocimiento: Perspectivas actuales. *Estudios de Psicología Social*, 50(2), 102–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/12345678910>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. Routledge.
- Honneth, A. (1995). *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Polity Press.

- Huo, M.-L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Jimenez, K. S. (2023). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - periodo 2021* [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19773>
- Khaemba, P. N., Maiyo, J. K., & Manini, M. M. (2024). employee recognition practices and teacher performance in public secondary schools in kenya: a case of busia county. *European Journal of Education Studies*, 11(8). <https://doi.org/10.46827/ejes.v11i8.5455>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>



- Medina, M. del R., & Verdejo, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mendenhall, W., Beaver, R. J., & Beaver, B. M. (2013). *Introducción a la probabilidad y estadística* (13th ed.). Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación; cuantitativa-cualitativa, redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Nelson, B. (2012). *1001 ways to reward employees*. Workman Publishing.
- Neumann, E., & Calderón, F. J. (2019). *La espiral del silencio*. Ediciones Paidós.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nolazco, F. A., Bustamante, E. I., Moreno, R. Y., & Carhuancha, I. M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Pettinger, R., Nelson, B., & Economy, P. (2010). *Managing For Dummies*. John Wiley and Sons.
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Review Press.
- Ritz, A., & Völkl, L. (2019). Formal recognition programs and their influence on employee motivation. *Journal of Human Resource Development*, 38(2), 45–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jhrm.12254>



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Educación Pearson (nosotros).
- Rodriguez, V. H. P., Alberca, F. E. T., & Escalante, M. R. G. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0693. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Santamaría, J. M., González, A., Fernández, M., Herrero, S., Jiménez, M. L., & González, L. A. (2024). Metodología deductiva del cuidado: descripción y prueba de los modos de investigación acerca del cuidado. *Enfermería Clínica*. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2023.10.004>
- Schein, E. H. (1985). *Increasing organizational effectiveness through better human resource planning and development*. Readings in human resource management.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). John Wiley e hijos.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56(1), 155–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00147.x>
- Tafese, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>



- Triguero, R., Peña, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83, 101335. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- West, M. A. (2016). *The psychology of work and organizations*. Cengage Learning.
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability*, 14(3), 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Essex: Pearson.



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024

Enfoque: Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general ¿Existe relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024? Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024? PE2. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024? PE3. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024? PE4. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024?	Hipótesis general La relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa. Hipótesis específicas HE1. La relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa. HE2. La relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa. HE3. La relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa. HE4. La relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024, es significativa.	Objetivo general Determinar el grado de relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. Objetivos específicos OE1. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento formal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. OE2. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento informal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. OE3. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento público y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. OE4. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento económico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024.	3. Reconocimiento Se refiere al acto de identificar y valorar positivamente los esfuerzos, logros y contribuciones de los empleados dentro de una organización. Este puede ser formal, a través de premios y reconocimientos públicos, o informal, mediante el agradecimiento y la retroalimentación positiva directa (Drucker, 1999). 4. Desempeño laboral Es la medida en que un empleado cumple con las responsabilidades, tareas y objetivos establecidos por la organización. Incluye tanto la eficiencia como la efectividad en la realización de sus funciones, así como la calidad del trabajo realizado (Herzberg, 1968).	1.5. Formal 1.6. Informal 1.7. Público 1.8. Económico 4.1. Eficiencia 4.2. Calidad de trabajo 4.3. Efectividad 4.4. Trabajo en equipo	1.1.1. Premios otorgados 1.1.2. Satisfacción con los premios 1.1.3. Diversidad de reconocimiento 1.2.1. Agradecimientos verbales 1.2.2. Retroalimentación positiva 1.3.1. Publicación en boletín interno 1.3.2. Reconocimiento organización 1.4.1. Bonificaciones salariales 1.4.2. Revisión salarial y desempeño 1.4.3. Percepción de equidad 2.1.1. Tareas completadas en tiempo 2.1.2. Uso de recursos asignados 2.2.1. Tasa de errores en el trabajo 2.2.2. Satisfacción de los clientes 2.2.3. Cumplimiento de estándares 2.3.1. Cumplimiento de objetivos 2.3.2. Resolución de problemas 2.4.1. Proyectos de equipo 2.4.2. Colaboración entre compañeros



Matriz de datos

RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD																			
	RECONOCIMIENTO										DESEMPEÑO LABORAL								
	Formal			Informal		Público		Económico			Eficiencia		Calidad de T.			Efectividad		T. Equipo	
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2
2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	5	5	2	3	3	4	4	3	2
5	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2
6	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
7	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2
8	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
9	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	5	4	1	1	3	4	4	5	2	2	4	3	1	2	3	5	4	2
11	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
12	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3
13	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
14	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	5	4	3	4	3	2
16	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3
17	2	5	5	1	2	1	2	2	5	3	4	3	3	5	1	2	4	2	3
18	3	3	3	3	2	3	1	4	5	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3
19	2	5	5	1	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	1
20	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
21	2	2	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
22	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2
23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
24	4	4	3	4	3	4	1	3	2	1	4	5	3	2	5	3	3	3	3
25	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2
26	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	5	3	2	2
27	1	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	1	2	2	1
28	5	4	5	3	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5
29	3	4	2	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
30	3	3	4	3	1	3	3	2	5	4	5	2	3	4	3	3	3	2	3
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
32	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3
33	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3
34	4	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3
35	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
36	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	1	5	4	4	4	2
37	3	3	2	2	3	3	1	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2
38	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	1
39	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
40	3	2	3	1	1	2	1	2	5	3	5	3	2	4	1	2	3	2	3
41	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	1	4	1	1	3	3	3
42	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4
43	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
44	2	1	1	2	1	2	1	1	3	5	3	3	2	1	3	3	4	2	3
45	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3
46	3	3	4	2	4	2	1	3	3	1	5	5	4	1	3	3	3	4	5
47	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
49	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	5	2	3	4	4	3	3	3
50	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2
51	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2
52	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3
53	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2



Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, con el objetivo de conocer la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024. Solicitamos su colaboración llenando la siguiente encuesta.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: RECONOCIMIENTO						
Dimensión 1: Reconocimiento formal						
1	Recibo premios formales por mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
2	Estoy satisfecho/a con los premios que se otorgan en mi centro de trabajo.	1	2	3	4	5
3	La diversidad de reconocimientos formales en mi trabajo es adecuada.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Reconocimiento informal						
4	Recibo agradecimientos verbales por mi buen desempeño.	1	2	3	4	5
5	Obtengo retroalimentación positiva de mis superiores frecuentemente.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Reconocimiento público						
6	Mis logros son publicados en los boletines internos de la organización.	1	2	3	4	5
7	Mi trabajo es públicamente reconocido dentro de la organización.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Reconocimiento económico						
8	Recibo bonificaciones y aumentos salariales basados en mi desempeño.	1	2	3	4	5
9	Las revisiones salariales en el trabajo se realizan considerando mi desempeño.	1	2	3	4	5
10	Percibo que las recompensas económicas en mi trabajo son equitativas.	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Eficiencia						
11	Completo mis tareas asignadas dentro del tiempo estipulado.	1	2	3	4	5
12	Utilizo de manera eficiente los recursos que se me asignan para el trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Calidad del trabajo						
13	La tasa de errores en mi trabajo es baja.	1	2	3	4	5
14	Los clientes internos y externos están satisfechos con la calidad de mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Cumplo con los estándares establecidos para mi trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Efectividad						
16	Cumplo con los objetivos y metas establecidos para mi puesto.	1	2	3	4	5
17	Tengo la capacidad de resolver problemas de manera efectiva en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Trabajo en equipo						
18	Participo activamente en proyectos de equipo.	1	2	3	4	5
19	Recibo colaboración adecuada por parte de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores
de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Paye Colquehuanca
- PROFESIÓN : lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0.90}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliaca 20 de agosto del 2024

Roberto Paye Colquehuanca
Firma del experto
DNI N° 02141541
N° celular: 996-793377



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Apolmar Flores Lucana
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0.84}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliana 10 de agosto del 2024

Firma del experto
DNI N° 23901593
N° celular: 991 303305



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: Reconocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Putina Punco, año 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Rossino Flores Aguilar
- PROFESIÓN : Lic. en Adm.
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 0.96$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

c. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒

d. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliaca 20 de agosto del 2024

Firma del experto

DNI N° 02426551

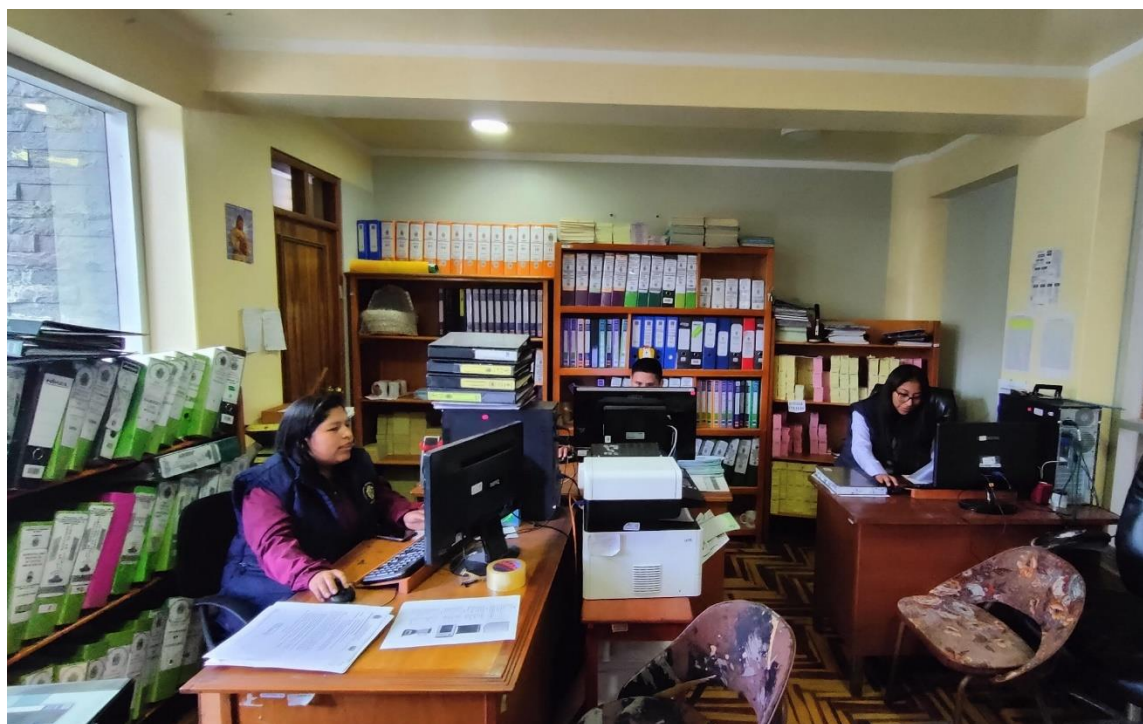
N° celular: 912 685614



Evidencias de recojo de datos









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 30-09-25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YESICA MARGOT OROCOLLO SUCATICONA
Dirección: jr. Abraham Valdelomar 124
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76680834
Teléfono: 983 333 499 email: margot.1999.29@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: RECONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL SAN PEDRO DE PUTINA PUNCO, AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Económico, efectividad, eficiencia, formal, informal, público.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

30 de septiembre del 2025

Fecha